

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

18146 *Real Decreto 1542/2011, de 31 de octubre, por el que se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.*

El Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo y, posteriormente, el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, de medidas complementarias en materia de políticas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, con el objetivo de favorecer la eficiencia de nuestras políticas de empleo ante la grave situación de la economía española, y a fin de contribuir a la mejora del mercado de trabajo y a la mayor empleabilidad de quienes buscan un empleo, han llevado a cabo importantes modificaciones en el principal marco regulador de estas políticas constituido por la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

La reforma llevada a cabo se fundamenta en la necesidad de lograr un mejor encaje entre la competencia normativa de las políticas activas de empleo, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas, preservando, al mismo tiempo, la unidad en la atención de las personas en situación de desempleo.

Para la consecución de esta reforma resulta esencial la Estrategia Española de Empleo, que la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, regula, en su artículo 4 bis, y que, en su artículo 7 bis. a), establece como un instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo.

Este nuevo instrumento se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, que ha de contribuir a fomentar el empleo de la población activa, a aumentar la participación de hombres y mujeres en un mercado de trabajo sostenible, en el que se mejore la productividad y la calidad del empleo, y que se base en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial. Se erige, en definitiva, en un marco de referencia compartido, a partir del cual los Servicios Públicos de Empleo deben diseñar y gestionar sus propias políticas activas de empleo.

Sin perjuicio de que el desarrollo reglamentario de esta reforma legal se aborda a través de la modificación del Real Decreto 1722/2007, de 21 de diciembre, por el que se desarrolla la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en materia de órganos, instrumentos de coordinación y evaluación del Sistema Nacional de Empleo, para adaptar su contenido a la nueva regulación, ahora resulta inaplazable la aprobación de la primera Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que corresponde al Gobierno, en el ejercicio de las competencias definidas en el artículo 3.1 de la citada Ley 56/2003, de 16 de diciembre, y que se lleva a cabo mediante este real decreto.

Su elaboración se ha realizado en colaboración con las comunidades autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas.

En virtud de lo anterior, en este real decreto, se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que ha de regir el nuevo enfoque estratégico de las políticas de empleo en el territorio español durante este período, teniendo en cuenta los objetivos que se recogen en la Estrategia Europa 2020.

En definitiva, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, que recoge el anexo de este real decreto, atañe al conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social. Afecta, asimismo, a las medidas para el fortalecimiento y la modernización de los

instrumentos administrativos y de servicio a las personas y empresas que permiten la aplicación de las políticas señaladas, y a las actuaciones para reforzar la coordinación de todos los actores públicos y privados que realizan actuaciones encaminadas a lograr los mismos objetivos. La Estrategia, en consecuencia, ha de ser un referente común a las iniciativas de empleabilidad de los distintos agentes que aplican medidas de políticas activas de empleo, y habrá de contribuir a una mayor cooperación entre los distintos niveles administrativos y territoriales, incluyendo la relación público-privada.

También cabe señalar que la Estrategia Española de Empleo, de carácter plurianual y de ámbito estatal, es el marco que permite fijar los objetivos económicos y de ejecución, y las acciones y medidas de políticas activas de empleo que desde el Sistema Nacional de Empleo se propongan llevar a cabo y que se concretarán, anualmente, en el Plan Anual de Política de Empleo.

Este real decreto ha sido sometido a informe de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, del Consejo General del Sistema Nacional de Empleo, así como de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, del Consejo de Fomento de la Economía Social y de las organizaciones más representativas de trabajadores autónomos.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Trabajo e Inmigración y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 28 de octubre de 2011,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014.*

Se aprueba la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, cuyo texto se inserta como anexo a este real decreto, la cual, se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado.

Disposición final primera. *Título competencial.*

Este real decreto se dicta al amparo del título competencial previsto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral.

Disposición final segunda. *Habilitación para el desarrollo reglamentario.*

Se autoriza a la persona titular del Ministerio de Trabajo e Inmigración, para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de este real decreto.

Asimismo, se faculta a la persona titular de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, en el ámbito de sus competencias, para dictar cuantas resoluciones sean precisas para la aplicación de este real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 31 de octubre de 2011.

JUAN CARLOS R.

El Ministro de Trabajo e Inmigración,
VALERIANO GÓMEZ SÁNCHEZ

ANEXO

ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

28 de octubre de 2011

ÍNDICE

1 MARCO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

- 1.1 MARCO NORMATIVO
- 1.2 MARCO PARA LA ACTUACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO
- 1.3 MARCO TEMPORAL
- 1.4 MARCO PROCEDIMENTAL

2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

3 LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014 Y LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

- 3.1 OBJETIVO CENTRAL DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

4 MARCO DE ACTUACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN LA LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO

- 4.1 MODELO DE SERVICIOS Y TRATAMIENTO INDIVIDUALIZADO
- 4.2 ITINERARIO INDIVIDUAL Y PERSONALIZADO DE EMPLEO
- 4.3 SERVICIOS A LAS EMPRESAS
- 4.4 PERSPECTIVA TERRITORIAL
- 4.5 COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA
- 4.6 FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y USO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA
- 4.7 INTEGRALIDAD Y COMPATIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN COMÚN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO
- 4.8 COLECTIVOS PRIORITARIOS
- 4.9 GARANTÍA DE CALIDAD EN LOS SERVICIOS
- 4.10 TRANSVERSALIDAD EN LAS MEDIDAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO
- 4.11 RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESEMPLEO
- 4.12 PLAN ESTRATÉGICO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

5 ÁMBITOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO

- 5.1 ÁMBITO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL
- 5.2 ÁMBITO DE FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN
- 5.3 ÁMBITO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN
- 5.4 ÁMBITO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN

- 5.5 ÁMBITO DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO
- 5.6 ÁMBITO DE OPORTUNIDADES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES
- 5.7 ÁMBITO DE AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS
- 5.8 ÁMBITO DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA TERRITORIAL
- 5.9 ÁMBITO DE FOMENTO DE LA MOVILIDAD

6 OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

8 DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

- 8.1 FONDOS PARA FINANCIAR POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO
- 8.2 RESPONSABILIDAD FINANCIERA DERIVADA DE LA GESTIÓN POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ACCIONES Y MEDIDAS DE POLÍTICAS ACTIVAS
- 8.3 IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE DE FINANCIACIÓN
- 8.4 CUADROS RESUMEN DE LA DOTACIÓN FINANCIERA INDICATIVA PREVISTA EN EL PERÍODO 2012-2014

1 MARCO DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

1.1 MARCO NORMATIVO

El Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, introduce cambios en la Ley de Empleo mediante un nuevo enfoque de planificación estratégica y gestión por objetivos de la política de empleo en España, que resulta directamente aplicable al funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo. Además, el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre, introduce nuevos cambios en la citada ley para reforzar la garantía de igualdad de oportunidades de las personas con discapacidad en el acceso y mantenimiento del empleo y favorecer las fórmulas de autoempleo, trabajo autónomo y economía social.

Este nuevo enfoque se plasma, inicialmente, en un Documento de Bases para la reforma de las políticas activas de empleo y en el Acuerdo Social y Económico para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones, que el 2 de febrero de 2011, suscribieron el Gobierno y los Interlocutores Sociales, que aborda, entre otras medidas, dicha reforma de las políticas activas de empleo, para que contribuya a la mejora del mercado de trabajo y a la mayor empleabilidad de quienes buscan su empleo.

Las líneas acordadas sobre esta reforma, y que son tenidas en cuenta en el citado Real Decreto-ley 3/2011, tienen como principal objetivo mejorar la eficiencia de nuestras políticas de empleo, un objetivo que se manifiesta con mayor necesidad y urgencia de alcanzarlo en la coyuntura actual de la economía y el empleo dadas sus repercusiones en el funcionamiento y la situación del mercado de trabajo.

Asimismo, este Real Decreto-ley se inspira en las líneas para el cambio de modelo productivo establecidas en la Ley 2/2011, de 4 de marzo, de Economía Sostenible y la Ley Orgánica 4/2011, complementaria de la Ley de Economía Sostenible, por la que se modifican las Leyes Orgánicas 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, y 6/1995, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Esta nueva visión de la política de empleo y del Sistema Nacional de Empleo:

- responde a las **necesidades actuales del mercado de trabajo** y se propone contribuir a una nueva etapa de creación de empleo en un **nuevo modelo de crecimiento** económico;
- propone situar a la **población activa** y a las **empresas**, verdaderos actores del mercado de trabajo, en el centro de las actuaciones del conjunto del sistema nacional de empleo;
- se corresponde con el marco institucional español para la política de empleo, una vez completado el proceso de transferencia de la gestión de las políticas activas de empleo a todas las Comunidades Autónomas. Ello requiere el **establecimiento de objetivos comunes y reglas coherentes entre el nivel legislativo y el nivel de ejecución de la política de empleo**;
- establece un nuevo marco de relación entre los Servicios Públicos de Empleo constitutivos del Sistema Nacional de Empleo (Servicio Público de Empleo Estatal y Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas), reconociendo, además, las diferencias territoriales que caracterizan al mercado de trabajo español. Este nuevo marco de relación está basado en un criterio de corresponsabilidad entre los distintos

Servicios Públicos de Empleo en la consecución de los grandes objetivos de la política de empleo del Estado y de la Unión Europea, y en la garantía de la unidad de mercado y de derechos de acceso de la ciudadanía a los servicios para la empleabilidad. Al mismo tiempo, se asienta en la flexibilidad en cuanto al modo de alcanzar estos objetivos, de acuerdo con las características de los mercados de trabajo de cada Comunidad Autónoma;

- articula al Sistema Nacional de Empleo como un sistema integrado, basado en la determinación de objetivos comunes compartidos y exigibles, y en indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan su evaluación, de acuerdo con las mejores prácticas de planificación estratégica y evaluación dinámica de políticas públicas. A la consecución de estos objetivos es a lo que se orienta, en consecuencia, el presupuesto del Sistema Nacional de Empleo;
- incorpora al Sistema Nacional de Empleo todos los **medios** de los que puedan disponer sus integrantes, y los aplica a objetivos comunes derivados de una misma estrategia, vinculando también las capacidades presupuestarias, los recursos materiales y humanos de todos los servicios públicos de empleo;
- establece un **referente** aprovechable por todos los actores de la política de empleo, ya sean éstos públicos o privados, orientando sus capacidades hacia la consecución de objetivos nacionales de empleo y servicios dedicados a la empleabilidad;
- es **coherente con la filosofía del marco estratégico europeo** (Estrategia Europea de Empleo y, actualmente, Estrategia Europa 2020 y Directrices estratégicas en materia de empleo), basado en la consecución de objetivos de empleo compartidos por el conjunto de Estados miembros de la Unión Europea.

En definitiva, tal y como indica la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley 3/2011, **este nuevo enfoque estratégico** de la política de empleo se precisa porque “ha de procurarse un **mejor encaje entre la competencia normativa de las políticas activas de empleo, que corresponde al Estado, con la de su ejecución, que corresponde a las Comunidades Autónomas, preservando**, al mismo tiempo, la **unidad en la atención de las personas en situación de desempleo**”.

La mejora de la **vertebración y la eficiencia de la política de empleo y de funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo requiere dos instrumentos concretos** previstos en el nuevo marco legal: un **Catálogo de servicios** comunes y una **estrategia compartida** “que **marque los objetivos a conseguir**”. Dicha estrategia queda denominada en la nueva legislación como **Estrategia Española de Empleo** (nuevo artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, según la modificación resultante del artículo 3, del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero).

Debe señalarse que este nuevo enfoque estratégico de las políticas activas de empleo se enmarca en la consecución de los siguientes acuerdos y reformas normativas recientes, que establecen la Estrategia Española de Empleo y su posterior desarrollo y concreción:

Acuerdo Social y Económico de 2 de febrero de 2011.

Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero.

Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero.

Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de septiembre.

Ley 56/2003: Artículo 4 bis. Estrategia Española de Empleo (plurianual).

Ley 56/2003: Artículo 4 ter. Plan Anual de Política de Empleo (anual).

Ley 56/2003: Disposición adicional séptima: Consulta a los Consejos del Trabajo Autónomo y para el Fomento de la Economía Social.

Por otro lado, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 **queda enmarcada en las siguientes políticas generales, de ámbito español y europeo:**

Estrategia Europa 2020.

Programa Nacional de Reformas.

Concretamente, la **Estrategia Europa 2020** dedica al empleo cuatro de sus diez directrices:

Directriz nº 7: Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad.

Directriz nº 8: Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente.

Directriz nº 9: Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente.

Directriz nº 10: Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza.

El Programa Nacional de Reformas para el año 2011 contiene los compromisos asumidos por el Estado en relación con la Estrategia Europa 2020, acordados en negociación bilateral con la Unión Europea. En este sentido, los objetivos que contiene el Programa Nacional de Reformas constituyen, también, un marco de referencia de primer orden para la Estrategia Española de Empleo.

1.2 MARCO PARA LA ACTUACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

La Estrategia Española de Empleo se configura como el marco normativo para la coordinación y ejecución de las políticas activas de empleo en el conjunto del Estado, según lo dispuesto en los artículos 3.1 y 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y de conformidad con lo establecido en el artículo 149.1.7ª de la Constitución Española, que regula la competencia exclusiva del Estado sobre la Legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las Comunidades Autónomas.

Conceptualmente, la Estrategia Española de Empleo constituye el **marco para la determinación de objetivos comunes y la consecución de un conjunto de medios orientados hacia la eficacia y la eficiencia de las políticas a favor del empleo.**

Por ello, la Estrategia debe ser suficientemente coherente como para garantizar el principio de unidad en el acceso y la atención a las personas usuarias en todo el territorio y suficientemente flexible como para permitir su adecuación a las características de los mercados de cada Comunidad Autónoma, de tal manera

que, como señala la Exposición de motivos del Real Decreto-ley 3/ 2011, la Estrategia Española de Empleo garantice la **"igualdad de acceso, la cohesión social y la complementariedad entre la unidad de mercado y la diversidad territorial"**.

De acuerdo con ello, la Estrategia Española de Empleo, en el contexto de la reforma de las políticas activas de empleo, queda configurada como el **primer instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo**, según el artículo 7 bis.a añadido a la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de empleo.

El nuevo artículo 25 de la Ley 56/2003, de empleo establece diez ámbitos de actuación, que constituyen la estructura funcional de la Estrategia Española de Empleo:

- Orientación profesional.
- Formación y recualificación.
- Oportunidades de empleo y fomento de la contratación.
- Oportunidades de empleo y formación.
- Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo.
- Oportunidades para colectivos con especiales dificultades.
- Autoempleo y creación de empresas.
- Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial.
- Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial).
- Proyectos integrados.

La **Estrategia Española de Empleo** contiene así la **estrategia del conjunto de los Servicios Públicos de Empleo para diseñar y gestionar las políticas activas de empleo**, es decir, "el conjunto de acciones y medidas de orientación, empleo y formación dirigidas a mejorar las posibilidades de acceso al empleo, por cuenta ajena o propia, de las personas desempleadas, al mantenimiento del empleo y a la promoción profesional de las personas ocupadas y al fomento del espíritu empresarial y de la economía social".

Igualmente contiene los servicios orientados a las empresas para mejorar la cualificación de los Recursos Humanos, así como la generación de actividad económica y creación de empleo. La mejora y modernización de todos los instrumentos administrativos y de servicio a las personas y empresas, deben permitir la aplicación de las políticas señaladas con anterioridad, así como **la coordinación con todos los actores públicos y privados que realizan actuaciones dirigidas a los mismos objetivos**. Así se deduce del nuevo artículo 6.1.h) de la Ley de Empleo, que establece entre los fines del Sistema Nacional de Empleo el de "fortalecer los Servicios Públicos de Empleo". Por esta razón, resulta coherente contemplar un eje de actuación instrumental en la línea de modernización de los Servicios Públicos de Empleo, que contribuya a la mejora relativa de su eficiencia y calidad (tanto desde la perspectiva del fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo como de las estructuras e instrumentos de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo en su conjunto).

Complementariamente, el apartado 3 del nuevo artículo 4 bis de la Ley de Empleo establece la pretensión de que la Estrategia Española de Empleo refleje “de forma más completa todas las políticas activas de empleo que se desarrollan en el conjunto del Estado”. Pero además, su impacto no deberá limitarse al ámbito orgánico de los Servicios Públicos de Empleo (aunque sean éstos los principales responsables de su impulso y aplicación) sino que deberá alcanzar también al resto de actores de la política activa de empleo, públicos y privados, procurando la complementariedad de sus capacidades

Este enfoque se corresponde de una manera muy evidente con el concepto de “estrategia”, y permite diferenciar una “estrategia de empleo” de un “plan de empleo” o del propio Plan Anual de Política de Empleo, previsto en el nuevo artículo 4 ter de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Diferencia también la nueva Estrategia de un mero conjunto de medidas o programas, que es la fórmula que se había utilizado hasta este momento para articular la política de empleo española.

Una visión de la Estrategia Española de Empleo como máximo referente del conjunto de la política activa de empleo que se desarrolle en España en el período de referencia establecido es, asimismo, coherente con el principio constitucional recogido en el artículo 40 de la Constitución Española. Éste establece que “los poderes públicos promoverán las condiciones favorables para el progreso social y económico y para una distribución de la renta regional y personal más equitativa, en el marco de una política de estabilidad económica. De manera especial realizarán una política orientada al pleno empleo”. Cabe pensar que todos los poderes públicos, y no sólo los miembros del Sistema Nacional de Empleo, están comprometidos en la adopción de una “política orientada al pleno empleo”, lo que requiere un enfoque global al que, sin duda contribuirá la existencia de una estrategia estatal.

La Estrategia Española de Empleo como referente común a las iniciativas de empleabilidad, debe contribuir a una **mayor cooperación entre los distintos niveles administrativos y territoriales**, incluyendo la relación público-privada y considerando el papel de las administraciones locales, además del que pueden desempeñar entidades de distinta naturaleza jurídica con experiencia en la definición y aplicación de medidas y programas de formación y empleo.

Desde otro punto de vista, cabe señalar algunas cuestiones adicionales relativas al alcance de la Estrategia Española de Empleo:

- En cuanto a los destinatarios de las políticas activas de empleo, éstas se dirigen preferentemente a personas desempleadas y personas ocupadas (tal y como indican los artículos 23.1 y 24.1.a de la Ley de Empleo). Ahora bien, en línea con las directrices de empleo de la Estrategia Europa 2020, son también necesarias actuaciones de “activación” o que supongan potenciar los esfuerzos tendentes a aumentar el porcentaje de población activa.
- Del mismo modo, el artículo 19 bis establece la prestación de servicios a las empresas por parte de los Servicios Públicos de Empleo, y las identifica como usuarias de estos Servicios.
- En tercer lugar, el Catálogo de servicios a la ciudadanía que se detalla en el artículo 19 ter del nuevo cuerpo legal, forma parte de la política activa de empleo, formulada en términos de derecho subjetivo y prestado en forma de servicio para así garantizar, en todo el Estado, el acceso al mismo. El Catálogo incluye también un apartado específico de servicios a las empresas.

- Por último, debe tenerse presente la relación entre la Estrategia Española de Empleo, de carácter plurianual, y la concreción de Planes Anuales, así como la necesidad de que la Estrategia sirva de “marco de lo que se quiere conseguir” tanto a nivel estatal como en cada Comunidad Autónoma. En este sentido, el nuevo artículo 4 ter de la Ley de Empleo indica que, con periodicidad anual, se concretarán los objetivos de la Estrategia Española de Empleo a alcanzar en el conjunto del Estado y en cada una de las distintas Comunidades Autónomas, con sus correspondientes indicadores. Para ello deberá elaborarse un Plan Anual de Política de Empleo, que contendrá, además, las acciones y medidas de políticas activas que desde el Sistema Nacional de Empleo se proponga llevar a cabo.

1.3 MARCO TEMPORAL

El marco temporal de la **Estrategia Española de Empleo** es plurianual, de acuerdo con lo que estipula el punto 4, del artículo 4 bis, de la Ley de Empleo. En consonancia, la presente Estrategia se establece con un marco temporal de referencia para las anualidades 2012 a 2014, configurándose esta primera Estrategia Española de Empleo como **Estrategia Española de Empleo 2012-2014**.

El mismo artículo 4 bis, punto 4, indica que, dentro de este marco plurianual, la Estrategia Española de Empleo procurará una mejora permanente a través de su revisión o actualización anual.

No obstante, en atención a la previsión contenida en el artículo 4 bis, ya citado, con el fin de su mejora permanente y, en su caso, su revisión y actualización, la Estrategia se someterá a una evaluación anual. Durante 2012 se deberá prestar especial atención a los indicadores que sirvan de referencia para la evaluación del grado de cumplimiento de los objetivos.

1.4 MARCO PROCEDIMENTAL

Desde una perspectiva procedimental, la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, determina los elementos que debe incluir la Estrategia Española de Empleo (apartado 2), así como el procedimiento para su aprobación. De acuerdo con el artículo 4 bis añadido a la Ley, la aprobación de la Estrategia corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio de Trabajo e Inmigración, que la elaborará en colaboración con las Comunidades Autónomas y con la participación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. El procedimiento metodológico seguido para la elaboración y aprobación de la Estrategia Española de Empleo se ha desarrollado, en consecuencia, en las siguientes fases:

- Elaboración del proyecto de Estrategia Española de Empleo por el Servicio Público de Empleo Estatal, en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.
- Participación de organizaciones empresariales y sindicales más representativas.
- Consulta e informe por el Consejo General del Sistema Nacional de Empleo.
- Consulta al Consejo de Fomento de la Economía Social, y a las organizaciones más representativas del trabajo autónomo.
- Informe del proyecto por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales.
- Aprobación por el Consejo de Ministros.

2 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN Y LAS TENDENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO

Tras años de crecimiento económico sostenido, el mercado de trabajo español acusa una grave crisis, con orígenes diversos y alcance mundial, que ha tenido un fuerte impacto en términos de destrucción de empleo y que ha situado los niveles de paro registrado en España por encima de los cuatro millones de personas.

El año 2007 marca un punto de inflexión en la tendencia de crecimiento económico y, en general, de evolución positiva de las magnitudes macroeconómicas y de mercado de trabajo (ver las tablas a continuación). Así, podemos distinguir un período de crecimiento entre los años 2003 y 2007, en los que se produjo una entrada de 2.695 mil efectivos en la población activa. Esta notable incorporación de población activa fue absorbida con creces por un mercado laboral muy dinámico, según se observa en la variación de la ocupación y el desempleo: la población ocupada en este periodo aumentó en 3.126 miles de personas, y el volumen de población desocupada descendió en 431.000 efectivos, situándose en 2007 en 1.760 mil personas.

A partir de mediados de 2007, sin embargo, el fuerte impacto de la crisis se ha reflejado en un fuerte descenso de la población ocupada (con una pérdida de más de dos millones de efectivos en 4 años) y un incremento igualmente intenso de la población desocupada (que ha crecido en más de 3 millones de efectivos, como consecuencia de una tendencia de crecimiento sostenido – aunque leve- de la población activa).

Datos de mercado laboral español 2003 - 2011
(variaciones absolutas en miles de personas, y variaciones relativas)

	2003 - 2007		2007 - 2011	
	var. abs.	var. %	var. abs.	var. %
Población activa	2.695	13,9	1.009	4,6
Población ocupada	3.126	18,1	-2.064	-10,1
Población desocupada	-431	-19,7	3.074	174,6

Datos referidos al segundo trimestre de cada año

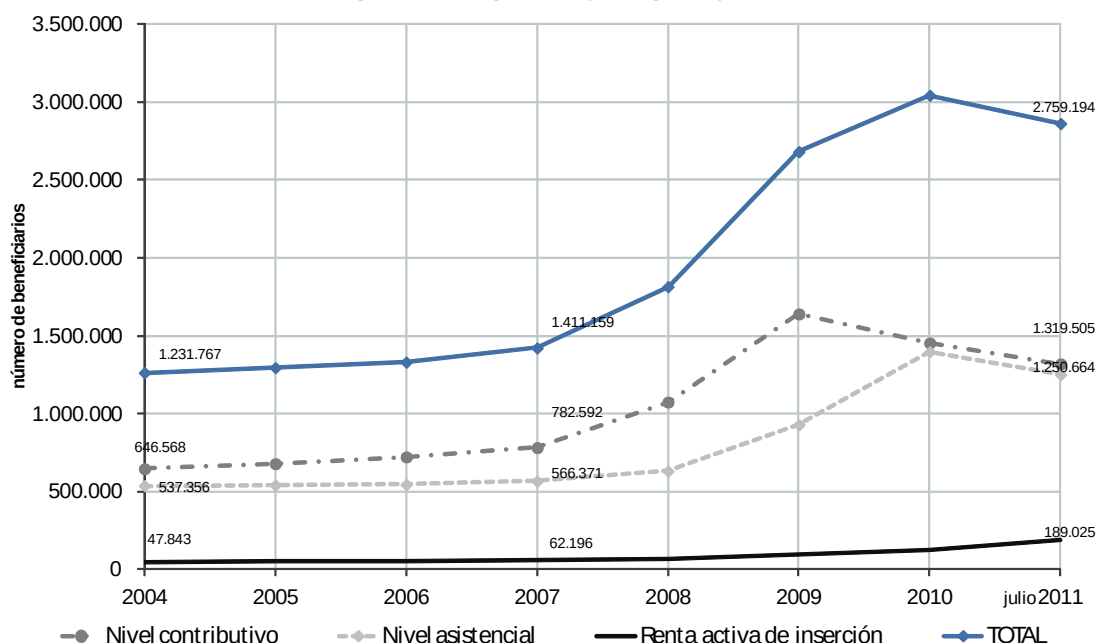
Datos de mercado laboral español 2004 - 2007
y 2008 - 2011 (miles de personas)

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Población activa	20.093	20.840	21.530	22.127	22.807	23.082	23.122	23.137
Población ocupada	17.866	18.895	19.693	20.367	20.425	18.945	18.477	18.303
Población desocupada	2.227	1.945	1.837	1.760	2.382	4.138	4.646	4.834

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE), datos referentes al segundo trimestre de cada año

Al mismo tiempo, las prestaciones por desempleo han experimentado un crecimiento intenso entre los años 2007 y 2011, pasando de 1,4 millones a 2,8 millones en este periodo como respuesta a la necesaria protección dirigida a quienes perdían su empleo. El crecimiento de las prestaciones se ha producido en todos los niveles (contributivo, asistencial y renta activa de inserción), tal y como se observa en el siguiente gráfico.

Prestaciones por desempleo según tipología 2004 - 2011



Fuente: Boletín de Estadísticas Laborales (Ministerio de Trabajo e Inmigración), datos referidos al último día del mes de julio de cada año.

En España, la evolución de las citadas magnitudes de mercado de trabajo ha estado estrechamente vinculada al comportamiento del sector de la construcción, que experimentó un crecimiento extraordinariamente intenso en los años previos al estallido de la “burbuja inmobiliaria”. Igualmente importante ha sido la destrucción de empleos temporales y los de baja cualificación (buena parte de ellos vinculados al sector de la construcción, aunque no de forma exclusiva).

De hecho, tanto en los datos de actividad como de ocupación y desempleo se aprecia un importante sesgo formativo: la actividad entre la población sin cualificación se ha contraído, en un contexto de crecimiento de la población activa con niveles formativos medios y elevados. En paralelo, la caída de la ocupación y el crecimiento del desempleo han sido más drásticos en los segmentos de población con menor formación, a pesar de extenderse por todos los niveles educativos.

En el marco de este análisis la edad juega un papel igualmente relevante. Es cierto que la crisis ha provocado una caída generalizada de la ocupación entre la población sin competencias básicas, independientemente de la edad.

Como consecuencia de todas estas dinámicas, en los últimos 4 años se ha producido un incremento del desempleo que ha afectado muy especialmente al segmento de personas en situación de desempleo de larga duración, tal y como se aprecia en la tabla a continuación.

Evolución del desempleo de larga y muy larga duración (en miles de personas)

	2T 2007	2T 2008	2T 2009	2T 2010
Personas en paro entre 1 y 2 años	207,2	250,4	663,3	1.229,6
Porcentaje sobre total de personas en paro	11,77	10,1	16,03	26,47
Personas en paro 2 ó más años	226,5	251,4	426,4	738,7
Porcentaje sobre total de personas en paro	12,87	10,56	10,3	15,90

Fuente: Encuesta de Población Activa (INE)

A las dinámicas reseñadas cabe añadir cómo el deterioro de la economía y el mercado de trabajo han repercutido en un empeoramiento de las condiciones que propician la actividad emprendedora en nuestro país. Por motivos de diversa índole, la población activa española ha mostrado tradicionalmente escasa propensión a la puesta en marcha de iniciativas empresariales, en comparación con otros países industrializados. En el actual contexto de crisis, las personas emprendedoras sufren de manera especialmente intensa las dificultades de acceso al crédito. En gran medida este hecho explica el descenso de la actividad emprendedora total de la población en edad activa (Informe GEM, Global Entrepreneurship Monitor), que se produce en paralelo a un ligero incremento de la actividad emprendedora vinculada a la falta de alternativas de empleo.

Ante este escenario, no existe un elevado consenso sobre los tiempos que va a tomar el proceso de recuperación. El mayor consenso gira en torno a un objetivo ambicioso y genérico: la necesidad de reorientar el sistema productivo hacia mayores cotas de competitividad e innovación.

En cualquier caso, sí parece clara la consolidación de un escenario de recuperación lenta de las tasas de crecimiento. De confirmarse esta tendencia, difícilmente se producirá una reabsorción rápida de los niveles de paro, puesto que sólo en un nuevo contexto de recuperación económica se generará nuevamente empleo. Las previsiones en este sentido apuntan a una primera fase de escasa creación neta de empleo y a una segunda fase de mayor crecimiento, que no obstante no llegará a compensar la destrucción de empleo causada por la crisis en el corto y medio plazo.

Escenario macroeconómico 2011-2014

	2010	2011	2012	2013	2014
Crecimiento PIB real	-0,1	1,3	2,3	2,4	2,6
Tasa de Paro	20,1	19,8	18,5	17,3	16,0
Variación empleo equivalente a tiempo completo	-2,4	0,2	1,4	1,5	1,7

Fuente: Programa Estabilidad España 2011-2014

En este escenario, totalmente verosímil, de niveles de paro elevados y escaso incremento de los volúmenes de ocupación, queda poner el énfasis en la dinámica de los flujos de empleo para aprovechar al máximo las oportunidades de la población activa para acceder a la contratación o al autoempleo.

Por la información disponible, el contexto macro económico restrictivo coincidirá con otros fenómenos y tendencias, algunas estructurales y otras provocadas por la misma situación de crisis, que influirán en gran medida en la dinámica del mercado de trabajo en los próximos años. Entre estas tendencias cabe destacar como las principales, y ya observables en estos momentos, las siguientes:

- Una tendencia al **envejecimiento de la población** que provocará una salida progresiva de personas del mercado de trabajo. Ello producirá una demanda de sustitución, aún a pesar del retraso de la edad de jubilación, compensando sólo parcialmente el volumen de salidas.
- Una importante **dinámica de cambio sectorial y ocupacional** por los impactos diferenciales de la crisis en sectores y ocupaciones y su diferente posición en el proceso de recuperación económica. Esta tendencia requerirá importantes procesos de recualificación y recolocación de la población en el mercado de trabajo. La dirección de estos cambios seguirá reforzando los flujos desde los sectores de la construcción e industriales hacia los sectores de servicios, especialmente los de mercado.
- Una tendencia a **mayores requerimientos de cualificación**, tanto para cubrir los empleos de nueva creación como para los de sustitución, y ya sea en niveles elevados de cualificación como en niveles medios o bajos. Ello se deberá a la incorporación de nuevas tecnologías y la mayor complejidad de una economía más competitiva.
- Unas **desiguales oportunidades en el mercado de trabajo en función del nivel de formación** de la población, constatándose mayores oportunidades de acceso y mantenimiento del empleo en la medida en la que se disponga de mayores niveles educativos.
- El **incremento de la demanda de formación profesional inicial**, vistas las dificultades de acceso al mercado de trabajo y evidenciadas las mejores oportunidades de inserción laboral de los graduados en ciclos formativos, entre otros factores.
- La **coexistencia de elevadas tasas de paro con escasez de oferta de mano de obra cualificada** en algunos sectores u ocupaciones emergentes, con elevados niveles de innovación, para las cuales el mercado no habrá generado aún las competencias profesionales necesarias.
- El **aumento del volumen de personas con dificultades de inserción laboral** por su baja empleabilidad, dadas las nuevas condiciones del mercado de trabajo. Esta tendencia es especialmente evidente en el colectivo de personas en situación de desempleo de larga duración.
- La persistencia de **desequilibrios internos significativos** en el mercado de trabajo español en términos territoriales, que se ven agravados por una baja propensión a la movilidad laboral interna y por la segmentación del mercado de trabajo, así como por la escasa información acerca de la distribución espacial de las oportunidades de empleo. Ello se traduce en un impacto diferencial de la crisis y del desempleo según comunidades autónomas. A modo de ejemplo, las tasas de empleo autonómicas oscilan entre un 39,42% (la más baja) y un 54,42% (la más elevada), mientras que las tasas de paro oscilan entre el 11,63% y el 29,76%.

- La persistencia, asimismo, de **desequilibrios por razón de género u otra circunstancia personal y/o social**, tanto en lo que atañe al acceso al mercado de trabajo como al mantenimiento del empleo y a las condiciones de desempeño y de progresión profesional de hombres y mujeres.

En concreto, en relación a las diferencias entre hombres y mujeres, cabe señalar que, a pesar de los avances logrados en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, es todavía largo el camino que queda por recorrer. La tasa de actividad de las mujeres es del 53%, frente al 67% en el caso de los hombres, y la tasa de empleo de las mujeres es del 41%, frente al 53% en el colectivo masculino (lo que en parte cabe atribuir a cómo se aborda la maternidad, y al desigual reparto de las tareas domésticas y de cuidado). También en este ámbito se registran desequilibrios territoriales significativos, los cuales se ven reflejados en la tasa de empleo y la tasa de desempleo desagregada por sexo y Comunidad Autónoma. Así, mientras que la tasa de empleo de los hombres difiere entre un 59% y un 48%, la de las mujeres oscila entre el 49% y el 27%. Lo mismo sucede con la tasa de desempleo, que se sitúa en una horquilla entre el 30% y el 11% en el caso de los hombres, y entre un 37% y un 12% en el de las mujeres.

**Datos de la Encuesta de Población Activa.
Primer trimestre de los años 2008, 2009, 2010 y 2011**

		2008-I	2009-I	2010-I	2011-I
Activos/as	<i>Total</i>	22.576.500	23.101.500	23.006.900	23.061.800
	Hombres	12.942.500	13.026.700	12.793.600	12.694.000
	Mujeres	9.633.900	10.074.800	10.213.300	10.367.900
Tasa de actividad	<i>Total</i>	59,35	60,15	59,83	59,88
	Hombres	69,32	69,11	67,95	67,43
	Mujeres	49,73	51,51	52,05	52,67
Ocupados/as	<i>Total</i>	20.402.300	19.090.800	18.394.200	18.151.700
	Hombres	11.923.900	10.830.900	10.239.900	10.059.000
	Mujeres	8.478.400	8.259.900	8.154.200	8.092.700
Tasa de empleo	<i>Total</i>	53,63	49,7	47,84	47,1
	Hombres	63,87	57,46	54,39	53,4
	Mujeres	43,77	42,23	41,55	41,1
Parados/as	<i>Total</i>	2.174.200	4.010.700	4.612.700	4.910.200
	Hombres	1.018.600	2.195.800	2.553.700	2.635.000
	Mujeres	1.155.600	1.814.900	2.059.000	2.275.200
Tasa de desempleo	<i>Total</i>	9,63	17,36	20,05	21,29
	Hombres	7,87	16,86	19,96	20,76
	Mujeres	11,99	18,01	20,16	21,94

Fuente: EPA. INE.

Activos/as: Personas de 16 años y más, que se encuentran en disposición de trabajar.

Tasa de actividad: Porcentaje que representa la población activa respecto de toda la población de 16 años y más.

Ocupados/as: Personas con de 16 años y más, que trabajan por cuenta ajena o propia.

Tasa de empleo: Porcentaje de ocupados (de 16 años y más) con respecto a la población de 16 años y más.

Parados/as: Personas de 16 años y más que están sin trabajo y lo buscan activamente.

Tasa de desempleo: Porcentaje que representan las personas paradas de 16 años y más con respecto a la población

Las mujeres tienen bajas tasas de actividad, y concentran el 76% de los contratos a tiempo parcial. También son mayoría en los trabajos y sectores menos valorados y peor remunerados, al tiempo que ocupan un número muy limitado de puestos de responsabilidad en empresas y organizaciones. Estas desigualdades imponen una pesada carga a la economía y ponen en riesgo los objetivos de la Estrategia Europa 2020 de lograr un crecimiento inteligente, sostenible e integrador.

- Una persistencia similar de **las barreras de acceso y participación en el mercado de trabajo para los colectivos con especiales dificultades**, entre los que destaca la situación de las personas con discapacidad y las personas en riesgo de exclusión social. A pesar de los avances logrados en la esfera normativa y laboral, y de los incentivos diseñados para promover el acceso de estos colectivos al mercado de trabajo, y su estabilidad en el empleo (ya sea en el mercado protegido u ordinario), son muchos todavía los obstáculos que hay que salvar en este sentido.

El conjunto de estas tendencias, configura una década de fuertes cambios y transformaciones, que sin embargo ofrecerá amplias oportunidades de empleo, especialmente para quienes dispongan de niveles medios y elevados de formación y una correcta especialización de cualificaciones acorde con la evolución de la demanda de competencias del sistema productivo.

Puede decirse que ya existen tendencias que apuntan hacia este proceso de cambio, especialmente observando la emergencia de nuevos sectores generadores de empleo neto en nuestra economía, que podrían ser los cimientos de un cambio de paradigma productivo hacia una economía sostenible y un modelo de “crecimiento inteligente”. Por ello, dependerá del grado de profundidad del cambio y de su ritmo el que las demandas de nuevas competencias profesionales se orienten en un sentido u otro.

Ante este escenario, la mejor apuesta consiste en abordar la adaptación de los instrumentos existentes y, si es necesario, generar nuevos instrumentos de intervención para aprovechar las oportunidades y acelerar el proceso de recuperación.

En un contexto de crecimiento del desempleo y destrucción de la ocupación, puede parecer aventurado augurar que las mejoras en la cualificación y especialización de las personas, en concordancia con las nuevas demandas de competencias del tejido productivo, van a contribuir a la creación de empleo. Sin embargo, es necesario estar atentos y empezar a dar respuesta a las necesidades previsibles de cualificación en estas actividades económicas emergentes. Igualmente, es importante prever la recualificación de personas ocupadas o desempleadas procedentes de sectores en crisis, de cara a facilitar su adaptación en un contexto de cambios productivos y de mercado de trabajo.

En relación con lo expuesto, cabe señalar que la media europea en cuanto a cualificación de la población ocupada es claramente superior a la española. Si se toma como referente el estudio realizado por la Comisión Europea y por el CEDEFOP sobre la previsión de la cualificación en Europa para el 2020¹, y se compara con la situación actual española, aparece claramente que el déficit más importante se encuentra en los niveles de la enseñanza secundaria post-obligatoria en los que la distancia entre la situación actual y la esperada a nivel europeo es de más del doble.

¹ CEDEFOP. *New skills for new jobs*.

Por el contrario, en los niveles bajos, el exceso español es de 25 puntos, destacándose una correcta proporción en los niveles superiores deseables. La proyección europea de la estructura de cualificación de la población ocupada apunta a un 35% de cualificación superior, un 50% de media y solo un 15% de baja.

Este dato marca uno de los caminos a seguir, teniendo en cuenta que el modelo productivo español debe evolucionar hacia un modelo más competitivo. Consolidar este cambio de orientación supone afrontar el reto de mejorar la cualificación de sus recursos humanos, en línea con la Estrategia Europa 2020.

El escenario de recuperación económica para España pasa por este cambio de modelo productivo hacia la competitividad, y los recursos humanos deben jugar un papel de impulsores de este cambio, contribuyendo a su aceleración mediante la mejora de su actual estructura de cualificación.

3 LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014 Y LA ESTRATEGIA EUROPA 2020

En el artículo 4 bis punto 2 de la Ley de Empleo se establecen los elementos que deberá contener la Estrategia Española de Empleo, entre ellos una serie de “orientaciones y objetivos” para el conjunto del Estado y las Comunidades Autónomas. En este punto, la norma se refiere a las “orientaciones y objetivos de política de empleo” y “objetivos de políticas activas de empleo”, lo cual sugiere la existencia de dos marcos de planificación superpuestos que deben confluir en la Estrategia.

Ello no contradice en modo alguno la noción de la Estrategia Española de Empleo como una estrategia acotada a la política de empleabilidad. Tal y como se ha expuesto, la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 se enmarca en dos políticas generales de ámbito español y europeo, como son la Estrategia Europa 2020 y el Programa Nacional de Reformas, cuyo alcance no se limita a las políticas activas de empleo, sino que comprende la totalidad de la política de empleo.

Desde esta perspectiva, la planificación de una estrategia que establezca objetivos en materia de políticas activas no es únicamente un mecanismo para vertebrar y mejorar la eficiencia de estas políticas y del propio funcionamiento del Sistema Nacional de Empleo. La Estrategia Española de Empleo 2012-2014 debe igualmente contribuir a alcanzar las directrices y compromisos asumidos por España en materia de política de empleo, alineándose con el Programa Nacional de Reformas y la Estrategia Europa 2020.

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014, por tanto, debe orientarse en última instancia hacia la consecución de una serie de objetivos de política de empleo que se refieren a la mejora efectiva del mercado de trabajo y al cumplimiento del marco estratégico europeo en materia de índices de actividad, empleo, desempleo, empleo de determinados colectivos, cualificación global de la población activa y estabilidad laboral.

La Estrategia Española de Empleo 2012-2014 debe contribuir a alcanzar los siguientes Objetivos de Política de Empleo, vinculados tanto a la Estrategia Europa 2020 como al Programa Nacional de Reformas para el año 2011:

Objetivo de Política de Empleo 1

El objetivo central de la política económica es crear empleo. Teniendo en cuenta los objetivos acordados por el Consejo Europeo de junio de 2010, España se fija los siguientes objetivos:

Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo, con la consecución de una tasa de empleo del 74% para la población de entre 20 a 64 años en el horizonte 2020, con un sub-objetivo de tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5% en 2020.

En este periodo no sólo aumentará el volumen total de empleo, sino también el grado de cualificación de la fuerza de trabajo, debido a que las nuevas cohortes que se incorporarán al mercado de trabajo estarán más cualificadas que las que lo abandonan.

El objetivo intermedio (a 2015) es alcanzar una tasa de empleo del 66% (en 2010, la tasa de empleo era del 62,5%).

Objetivo de Política de Empleo 2

Actualmente, una cuarta parte del empleo se encuentra sujeto a un régimen de contratos inestables, con excesiva rotación, que limita las mejoras de productividad de las empresas. Para combatir esta tendencia, se establece como objetivo:

Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo.

Objetivo de Política de Empleo 3

La falta de una aplicación adecuada de flexibilidad interna en las empresas ha tenido como consecuencia que los ajustes se hayan concentrado en el empleo, por lo que un objetivo debe ser el de:

Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna en las empresas.

Con ello se pretende que los ajustes en el mercado de trabajo no recaigan necesariamente sobre el empleo, mediante el uso de otros mecanismos como la reducción de jornada.

Objetivo de Política de Empleo 4

La falta de adecuación de las competencias profesionales a los perfiles demandados es uno de los principales obstáculos que dificultan el funcionamiento eficiente del mercado de trabajo. Es por ello por lo que se determina el objetivo de:

Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado.

Este objetivo persigue fomentar la mejora de la educación y el aprendizaje, adecuándolo a un mercado de trabajo cambiante, y abarca desde la reducción del abandono escolar hasta el aumento del porcentaje de población adulta que recibe formación para el empleo.

Objetivo de Política de Empleo 5

Las políticas activas de empleo deben facilitar el acceso a un trabajo apropiado en el tiempo más rápido posible, en especial en el caso de los colectivos que merecen atención preferente en esta Estrategia. En consecuencia, se establece el objetivo de:

Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo.

El seguimiento de este objetivo se llevará a cabo observando principalmente las tasas de paro de larga duración en cada uno de esos colectivos, y evaluando el efecto que pueda tener en esas tasas la inversión en políticas activas de empleo.

Objetivo de Política de Empleo 6

Las dificultades en el acceso y promoción de las mujeres al empleo en condiciones de igualdad se ponen de manifiesto en la menor tasa de empleo femenino, por lo que resulta necesario:

Promover la igualdad de género en el mercado laboral.

Este objetivo se propone reducir progresivamente las brechas que existen en la actualidad entre las tasa de empleo femenino y masculino (y entre los salarios brutos medios por hora de hombres y mujeres).

El seguimiento de estos seis Objetivos de Política de Empleo debe realizarse a través de un conjunto de indicadores adecuados. Es preciso señalar que los valores de estos indicadores reflejarán el resultado de un conjunto mucho más amplio de políticas económicas y sociales, diseñadas en función del Programa Nacional de Reformas.

En el cuadro siguiente se presenta ese conjunto de indicadores, cuya evolución proporcionará información sobre el grado de consecución de cada uno de los seis objetivos de Política de Empleo.

Indicadores de seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de los Objetivos de Política de Empleo

Objetivos de Política de Empleo	Indicadores
1. Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo	Indicador principal
	- Tasa de empleo 20-64
	Indicadores complementarios
	- Tasa de empleo mujeres
	- Tasa de empleo personas jóvenes
	- Tasa de empleo personas mayores de 45
	- Tasa de empleo personas mayores de 64
	- Tasa de paro 16-67
	- Tasa de paro personas jóvenes
	- Tasa de paro de personas no cualificadas
	- PLD 16-67
	- PLD personas jóvenes
	-Personas Jóvenes NEET (personas jóvenes sin empleo y sin participar en educación o formación).
2. Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo	Indicador principal
	- Tasa de temporalidad
	Indicadores complementarios
	- Nº de contratos fomento
	- Nº de transformaciones
3. Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna de las empresas	Indicador principal
	- Porcentaje de personas trabajadoras a tiempo parcial
	Indicadores complementarios
	- Nº de trabajadores con reducción de jornada
	- Tasas de parcialidad y de reducción de jornada desagregadas por sexo y edad.
	- Evolución de la tasa de movilidad.
4. Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado	Indicadores principales
	- Tasa de abandono escolar
	- Gasto público en educación (en % PIB)
	Indicadores complementarios
	- Población 30-34 con estudios superiores
5. Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo	Indicadores principales
	- Tasa de paro de larga duración
	- Inversión en Políticas Activas de Empleo
	Indicadores complementarios
	- Tasas de paro de larga duración desagregadas por sexo y edad.
6 Promover la igualdad de género en el mercado laboral	Indicadores principales
	- Diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres.
	- Diferencia entre el salario bruto medio por hora entre hombres y mujeres.
	Indicadores complementarios
	- Diferencia entre las tasas de empleo de hombres y mujeres desagregadas por sexo y edad.

3.1 OBJETIVO CENTRAL DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

Una vez presentado el contexto marcado por la Estrategia Europa 2020, los compromisos asumidos por España en su Programa Nacional de Reformas, y los Objetivos de Política de Empleo en que se concretan esos compromisos, es el momento de establecer el objetivo central de la Estrategia Española de Empleo.

Objetivo central de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014:

Fomentar el empleo de la población activa y aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, mejorando la productividad y la calidad en el empleo en un mercado de trabajo sostenible, basado en la igualdad de oportunidades, la cohesión social y territorial.

Este objetivo general responde a los siguientes criterios particularizados:

Fomentar el empleo de la población activa

El fomento del empleo como objetivo central de la Estrategia Española de Empleo es coherente con el “derecho al trabajo” de toda la población activa. Además, es un objetivo compartido por las personas desempleadas, en cuanto a su inserción laboral, y por las ocupadas, en cuanto a al mantenimiento y mejora de su empleo. Por otra parte, permite integrar toda la política activa de empleo y, por tanto, todos los ámbitos de actuación del nuevo artículo 25 de la Ley de Empleo. Asimismo, se alinea con el objetivo de incremento de la tasa de empleo española asumido en el marco del objetivo de empleo de la nueva Estrategia de Empleo 2020.

Aumentar la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo

El aumento de la actividad de la población representa un objetivo complementario del incremento de la tasa de empleo, que se corresponde con la orientación de las directrices de empleo 2010-2014 y con la 7ª de las Directrices de la Estrategia Europa 2020 (“aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral”). Es también coherente con el criterio de contemplar actuaciones de activación de la población, que tendrán como último objetivo elevar la tasa de actividad y, por tanto, el volumen de potenciales ocupados.

Mejorar la productividad

La mejora de la productividad hace referencia a la sostenibilidad del empleo, pero también a la instauración de modelo productivo que sustente un “crecimiento inteligente”, como el que se requiere en un nuevo ciclo de generación de empleo. Esta formulación del Objetivo central de la Estrategia Española de Empleo se corresponde también con uno de los principios de las políticas activas de empleo, concretamente el expresado en la letra c), del apartado 1, del artículo 24 de la Ley 56/2003 (“especialmente en el marco de la economía sostenible y de los nuevos yacimientos de empleo”).

En este sentido, la inclusión de este elemento en el objetivo central posibilita primar, en el ámbito del empleo y el desarrollo del capital humano, las actuaciones dirigidas al binomio “conocimiento e innovación” así como priorizar las actividades económicas emergentes. Ello es además plenamente consistente con las conclusiones expuestas en el segundo capítulo de esta Estrategia.

Mejorar la calidad en el empleo

En cuanto a la referencia a la “calidad en el empleo”, ésta pretende ser consecuente con la idea de que los objetivos de la Estrategia Española de Empleo no sean solamente de tipo cuantitativo, en el sentido de alcanzar mayores tasas de empleo, sino que incorporen otros elementos cualitativos (entre ellos la estabilidad, la conciliación o la generación de oportunidades).

Mercado de trabajo sostenible

El concepto de mercado de trabajo “sostenible” vuelve a hacer referencia a la evolución del modelo productivo hacia fórmulas que primen los conceptos de innovación y conocimiento frente al modelo basado en el consumo y explotación de recursos naturales, por lo que resulta coherente con el modelo de “crecimiento sostenible” de las Directrices europeas 2020 y con los principios de las políticas activas de empleo, en su nueva formulación legal prevista en los artículos 23 y 24 de la Ley de Empleo, así como con el análisis de las tendencias del mercado de trabajo español expuesto en el capítulo 2 de este documento.

Igualdad de oportunidades y cohesión social

Este elemento hace referencia al modelo de “crecimiento integrador” de la Estrategia 2020. Desde el punto de vista de la aplicación de la Estrategia Española de Empleo, esta expresión pretende condicionar la aplicación de políticas específicas para colectivos con especiales dificultades. La referencia a la cohesión presupone que no es posible la consecución de mejoras en el mercado de trabajo si no se corrigen desequilibrios estructurales que afectan a ciertos grupos sociales.

Cohesión territorial

Al igual que para la cohesión social, la referencia expresa a la cohesión territorial aporta la visión de equilibrio en cuanto a la mejora de los parámetros de empleo sin exclusión territorial. Ello es coherente con el crecimiento sostenible e integrador previsto en la Directrices 2020, y con las nociones de garantía de la unidad de mercado y de derechos de acceso de la ciudadanía a los servicios para la empleabilidad, recogidos en la reformada Ley de Empleo.

4 MARCO DE ACTUACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO EN LA LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO

Los principios u orientaciones que se desarrollan en el presente capítulo constituyen parte del núcleo central de la Estrategia Española de Empleo, puesto que definen las características fundamentales de los planes y acciones que deberán desarrollar todos los Servicios Públicos de Empleo en materia de políticas activas.

Dichos principios guiarán la estrategia de los Servicios Públicos de Empleo para alcanzar los objetivos de política activa de empleo establecidos por la Estrategia Española de Empleo 2012-2014 (y de manera indirecta, también los objetivos de política de empleo expuestos en el apartado anterior).

La necesidad de adaptar la actuación de los Servicios Públicos de Empleo viene determinada por el nuevo marco establecido para las políticas activas de empleo, puesto que éstas, junto con la intermediación entre demanda y oferta de empleo, constituyen su ámbito de gestión de acuerdo con el marco de competencias del Sistema Nacional de Empleo.

Por lo tanto, para establecer los principios de actuación de los Servicios Públicos de Empleo es preciso tener presente tanto los motivos que originan la reforma de las políticas activas de empleo como los aspectos centrales del nuevo modelo de actuación que se ha incorporado a la Ley de Empleo, por el Real Decreto-ley 3/2011, que pueden sintetizarse en los siguientes:

- Evolución del actual modelo de gestión basado en subvenciones, que debe redefinirse como un modelo de servicios a la ciudadanía.
- Preservación de un sistema eficaz de protección ante las situaciones de desempleo (que comprende las políticas activas de empleo y las prestaciones por desempleo).
- Enfoque preventivo frente al desempleo, especialmente para el de larga duración.
- Provisión de servicios individualizados a la población activa, dirigidos a facilitar su incorporación, permanencia y progreso en el mercado laboral, así como a las empresas, para contribuir a la mejora de su competitividad.
- Fomento de la cultura emprendedora y el espíritu empresarial.
- Respeto y garantía de la efectiva igualdad de oportunidades y la no discriminación en el mercado de trabajo, priorizando la atención a los colectivos que más la precisen.
- Actualización del marco de programas vigentes en materia de políticas activas de empleo, para adecuarlo a sus destinatarios y a los distintos territorios en los que se aplican.
- Apertura a la colaboración público-privada, preservando la centralidad de los Servicios Públicos de Empleo.
- Refuerzo de la coordinación entre Comunidades Autónomas y Administración General del Estado.

- Disminución del peso de las bonificaciones empresariales a la contratación en la composición del gasto público en políticas activas de empleo (en línea con la reciente modificación normativa plasmada en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre en lo referido a los colectivos bonificables).
- Fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo, lo que incluye, como mínimo, reordenar las actuales partidas del gasto en políticas de empleo y mejorar su organización y funcionamiento.
- Incorporación de la evaluación, y en consecuencia, la innovación y la adopción de medidas correctoras.

Todos estos elementos deben aplicarse al conjunto del Sistema Nacional de Empleo, por lo que deben considerarse fundamentos de referencia para su actuación. De ellos se desprenden una serie de principios rectores en materia de políticas activas de empleo, cuyo contenido básico se expone a continuación.

Marco de actuación del Sistema Nacional de Empleo

Modelo de servicios y tratamiento individualizado	Itinerario individual y personalizado de empleo
Servicios a las empresas	Colaboración público-privada
Fortalecimiento y modernización de los Servicios Públicos de Empleo y uso de la administración electrónica	Integralidad y compatibilidad de la información común del Sistema Nacional de Empleo
Colectivos prioritarios	Garantía de calidad en los servicios
Transversalidad en las medidas de políticas activas de empleo	Mayor relación entre las políticas activas de empleo y de protección frente al desempleo
Plan estratégico de los Servicios Públicos de Empleo	

4.1 MODELO DE SERVICIOS Y TRATAMIENTO INDIVIDUALIZADO

Este concepto contiene dos ideas centrales: el tratamiento individualizado y especializado (**criterio de personalización**) y la aplicación de un **modelo de servicios**, articulado a través del **Catálogo de servicios de empleo**. Naturalmente, debe entenderse que este enfoque es el necesario para atender a todos los usuarios de los Servicios Públicos de Empleo: personas desempleadas u ocupadas, y empresas.

En términos prácticos, supone que todos los Servicios Públicos de Empleo deben aplicar un modelo de gestión que tenga en cuenta las características de cada destinatario y que, en función del mismo, le presten un servicio que comprenda los siguientes elementos:

- Diagnóstico.
- Clasificación.
- Información y asesoramiento, y, en su caso, ofrecimiento de un servicio de asistencia más amplio.
- Acuerdo.

- Propuesta de acciones.
- Compromisos.

Cada Servicio Público de Empleo deberá concretar este modelo de gestión en una carta de servicios específica, de la que deberá hacer difusión entre la población potencialmente usuaria.

De acuerdo con el Real Decreto-ley 3/2011, este procedimiento a modo de compromiso entre demandante y Servicio Público de Empleo se aplicará en tres fases:

- 2011: personas en desempleo sin protección, personas jóvenes con déficit de formación, mayores de 45 años en desempleo de larga duración, especial atención a mujeres.
- 2012: aquéllos considerados prioritarios en el ámbito de cada Comunidad Autónoma.
- 2013: resto de colectivos en desempleo.

Estos procesos personalizados de servicio requerirán un procedimiento administrativo homogéneo que permita establecer la trazabilidad de las actuaciones que se han realizado con cada usuario (persona o empresa), y el grado de personalización en la atención procurada. Además, la prestación de estos servicios personalizados tiene que cumplir con otros requisitos formales establecidos en el nuevo marco legal, como son la igualdad de oportunidades y no discriminación, y la adecuación a las peculiaridades sectoriales y territoriales de los distintos mercados de trabajo.

Asimismo, los Servicios Públicos de Empleo deben asegurar que estos mismos principios se apliquen no solamente a los servicios personalizados que realicen de manera directa, sino también a todas las actuaciones de sus entidades colaboradoras.

4.2 ITINERARIO INDIVIDUAL Y PERSONALIZADO DE EMPLEO

La prestación del servicio personalizado debe completarse con la determinación de un **Itinerario Individual y Personalizado de Empleo, plasmado en un Acuerdo Personal de Empleo**.

De acuerdo con el nuevo marco legal, el itinerario consta de tres elementos centrales, como son:

- Diagnóstico individualizado sobre el perfil, las necesidades y expectativas de la persona desempleada mediante entrevistas personalizadas, para poder encontrar un empleo.
- Información y gestión de ofertas de empleo adecuadas.
- Información y asesoramiento sobre el mercado de trabajo, medidas de fomento de empleo, acceso y tramitación de las mismas, modalidades y normas de contratación, diseño de planes formativos y ayudas para la formación de las personas trabajadoras.

En función de las necesidades y expectativas de la persona usuaria, así como de su corresponsabilidad, concretada en el Acuerdo Personal de Empleo, se construye un itinerario individual que supone el acceso a una carta de servicios más amplia, conformada por las siguientes actuaciones posibles:

- Servicios de orientación e información para el empleo y el autoempleo, de mejora de la cualificación profesional y de la empleabilidad, así como contactos con las empresas, entidades y organismos públicos para facilitar la inserción laboral.
- Oferta de acciones de formación profesional para el empleo, con posibilidad de acreditación oficial a través del Repertorio de Certificados de Profesionalidad cuando estén vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones.
- Evaluación y, en su caso, reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral mediante la acreditación oficial de su cualificación.
- Información, asesoramiento y tutorización para la creación, gestión y funcionamiento de empresas.
- Acompañamiento a las personas emprendedoras en la puesta en marcha de su iniciativa empresarial.

Cuando la persona participante en el itinerario solicite, además, protección frente al desempleo, el Servicio Público de Empleo Estatal le proporcionará los servicios de información, y en su caso reconocimiento y pago de las prestaciones y subsidios por desempleo a que tuviese derecho, impulsando y desarrollando su gestión por medios electrónicos.

La aplicación práctica de los procesos expuestos implica un acuerdo metodológico básico para la realización y seguimiento de los itinerarios, que prevea la contingencia de que una persona comience su itinerario en una Comunidad Autónoma y lo quiera continuar en otra, y que asegure la trazabilidad de las acciones desarrolladas.

En consecuencia, el nuevo modelo de políticas activas de empleo implica seguir avanzando en la mejora de la integración de los sistemas de información, con la finalidad de poder trazar las acciones realizadas por las personas usuarias en relación a los servicios recibidos y su adecuación a su itinerario profesional, y a su vez poder mejorar los sistemas de análisis y evaluación de los itinerarios finalizados.

Asimismo, supone la adopción de un modelo de orientación por competencias de las personas usuarias. Bajo este modelo, el diagnóstico y la clasificación se vinculan al catálogo de competencias profesionales derivado del Sistema Nacional de Cualificaciones y de su catálogo Modular Integrado.

4.3 SERVICIOS A LAS EMPRESAS

La atención a las empresas debe marcar una línea de actuación decidida de los Servicios Públicos de Empleo, que han de considerarlas también como usuarias centrales junto con los trabajadores y las trabajadoras, para lo que desarrollarán un conjunto de servicios e iniciativas en relación a las empresas, tales como:

- Respuesta a las necesidades empresariales en materia de capital humano, empleo y formación, incluidos especialmente el asesoramiento en estas materias, y la puesta a su disposición de información sobre las tendencias del mercado laboral.
- Tratamiento de las ofertas de empleo de las empresas, incluyendo su difusión en el marco del Sistema Nacional de Empleo y a través de portales de empleo, preselección y envío de candidaturas.
- Colaboración con empresas en las entrevistas y/o procesos selectivos de difícil cobertura, o en otros aspectos.

- Comunicación telemática de la contratación laboral y de las altas, períodos de actividad y certificados de empresa a través del portal del Sistema Nacional de Empleo.

4.4 PERSPECTIVA TERRITORIAL

Las Políticas Activas de Empleo deben adaptarse a las características y necesidades específicas que se derivan de los diferentes niveles de organización territorial del Estado, impulsando y promoviendo el desarrollo en todos los tipos de territorio en los que este se configura.

El enfoque local es un marco idóneo para la detección y el aprovechamiento de nuevas posibilidades productivas no explotadas todavía, por lo que resulta imprescindible impulsar y gestionar en él actuaciones que tengan por objeto la creación de empleo y la actividad empresarial.

A lo largo de los últimos años, la colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo y las Entidades Locales ha dotado al Sistema Nacional de Empleo de un conjunto amplio de experiencias y buenas prácticas, que han puesto de manifiesto la necesidad de continuar y profundizar en este trabajo conjunto.

La cooperación institucional entre administraciones públicas es un elemento indispensable para la puesta en marcha de medidas eficaces en materia de Políticas Activas de Empleo, como también lo es la dinamización de estas políticas en el ámbito local.

La presente Estrategia dota de mayor flexibilidad a los marcos de colaboración que pueden establecerse entre los Servicios Públicos de Empleo y las Entidades Locales, con el fin de que estas colaboraciones impulsen la dinamización y gestión corresponsable de las Políticas Activas de Empleo en el ámbito local.

4.5 COLABORACIÓN PÚBLICO-PRIVADA

La colaboración público-privada en materia de políticas activas de empleo implica contar con las sinergias que pueden aportar distintos interlocutores que actúan desde distintas perspectivas. Implica, también, contar con la corresponsabilización de todos ellos, y supone una oportunidad para reforzar la presencia de los Servicios Públicos de Empleo y ampliar su capacidad de actuación.

La aplicación práctica de este principio de actuación está relacionada con tareas de consolidación institucional del Sistema Nacional de Empleo, de modernización y fortalecimiento de los Servicios Públicos de Empleo en sus funciones propias y, al tiempo, de apertura de los servicios de empleo prestados por el Sistema Nacional de Empleo, para su provisión por parte de empresas y entidades colaboradoras. Entre otras cuestiones, la aplicación efectiva de un modelo de colaboración público-privada en materia de políticas activas de empleo tiene implicaciones en ámbitos como la incorporación de las entidades colaboradoras al Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, la articulación de las Agencias de Colocación o la mejora de la evaluación conjunta del Sistema Nacional de Empleo.

En el marco de este modelo, cada Servicio Público de Empleo podrá establecer acuerdos de colaboración con entidades privadas, con el fin de derivar hacia ellas algunas de las actuaciones detalladas en los puntos 4.2 y 4.3 si lo estima oportuno, o bien llevar a cabo estas actuaciones por sí mismo y con sus propios medios.

4.6 FORTALECIMIENTO Y MODERNIZACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO Y USO DE LA ADMINISTRACIÓN ELECTRÓNICA

La modernización de los Servicios Públicos de Empleo debe contribuir a mejorar la eficiencia y calidad de los instrumentos administrativos y de servicio, en dos esferas complementarias: la del fortalecimiento de los servicios públicos de empleo (mediante la optimización de espacios y equipamientos, la cualificación de las personas que prestan los servicios de empleo, o la orientación del propio servicio a los objetivos de las políticas activas de empleo), y la del sistema y estructura de gobernanza del Sistema Nacional de Empleo en su conjunto.

Por otro lado, la extensión del uso de la administración electrónica en el seno del Sistema Nacional de Empleo implica proporcionar accesibilidad digital a las personas y empresas usuarias de los servicios de empleo para que puedan acceder tanto a la tramitación como, incluso, a la prestación de los servicios (como elemento vertebrador de la igualdad de oportunidades con independencia del lugar de residencia, como elemento de calidad de la información relativa a la empleabilidad de cada persona y como elemento básico del servicio personalizado).

Ello requiere la disposición de un espacio web compartido por todos los miembros del Sistema Nacional de Empleo para procurar telemáticamente información y orientación profesional, información sobre demanda de empleo, recursos para la búsqueda de empleo o de servicios y oferta de formación, así como ofertas de empleo. En este sentido, los Servicios Públicos de Empleo han de apostar por el desarrollo de estos servicios y su universalización.

4.7 INTEGRALIDAD Y COMPATIBILIDAD DE LA INFORMACIÓN COMÚN DEL SISTEMA NACIONAL DE EMPLEO

La Ley de Empleo, en su redacción dada por el art. 4 del Real Decreto-ley 3/2011, designa al Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo como uno de los instrumentos de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, y se refiere a él como un sistema de información común que integrará la información relativa a la intermediación laboral, a la gestión de las políticas activas de empleo y de la protección por desempleo.

La configuración de un sistema de información “con una estructura informática integrada y compatible” es, de hecho, el interfaz sobre el que descansan gran parte de los elementos que conforman el nuevo modelo de actuación en materia de políticas activas, en múltiples vertientes.

Desde el punto de vista de la atención personalizada, es imprescindible contar con un espacio común en el que las personas usuarias puedan encontrar el conjunto de ofertas de empleo comunicadas por las empresas o captadas por el los Servicios Públicos de Empleo (incluidas las presentadas en el marco de los distintos procedimientos de regulación de flujos migratorios laborales, y del espacio EURES), y donde puedan consultar las distintas ofertas formativas y de servicios, dando lugar a una información universal, con la debidas garantías de integridad, accesibilidad e igualdad.

Además, desde el punto de vista de la integralidad y la trazabilidad de la información, pero también de la calidad de la orientación proporcionada, este espacio tendrá que contener datos de las personas usuarias, relativos a prestaciones por desempleo, itinerario formativo y académico, participación en políticas activas de empleo, prestaciones sociales y bonificaciones obtenidas para la contratación.

Finalmente, en tanto que instrumento de coordinación del Sistema Nacional de Empleo, esta herramienta deberá también proporcionar información estadística basada en datos comunes de la intermediación realizada por los Servicios Públicos de Empleo, la intermediación realizada por las agencias de colocación y las estadísticas de despidos y su tipología. Para ello, deberá seguirse avanzando en la implantación de mecanismos de coordinación efectiva entre el Servicio Público de Empleo Estatal y los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, y en la definición y mejora de los procesos de información compartida entre el Sistema Nacional de Empleo y otras administraciones y organismos, en especial con la Tesorería General de la Seguridad Social.

4.8 COLECTIVOS PRIORITARIOS

La existencia de una cartera de servicios general para el conjunto de la población usuaria del Sistema Nacional de Empleo debe ser compatible con la priorización de los colectivos más vulnerables y con mayores dificultades de acceso al empleo. Y ello, en un doble sentido: de un lado, estableciendo una precedencia en la atención, tal y como se deduce de las fases de aplicación de la propia cartera de servicios, que adelanta a 2011 la atención a estos colectivos; de otro, estableciendo medidas de política activa de empleo especialmente diseñadas para colectivos prioritarios, de acuerdo con el nuevo marco de flexibilidad en el diseño y aplicación de las políticas activas de empleo.

A los efectos de lo dispuesto en esta Estrategia, y en sintonía con el artículo 19 octies de la reformada Ley de Empleo, se entenderán como colectivos prioritarios los siguientes: “personas con especiales dificultades de integración en el mercado de trabajo, especialmente jóvenes, con particular atención a aquellos con déficit de formación, mujeres, parados de larga duración, mayores de 45 años, personas con discapacidad o en situación de exclusión social, e inmigrantes, con respeto a la legislación de extranjería”.

La atención a las personas jóvenes tendrá como objetivos prioritarios su cualificación y su inserción laboral. Para las personas menores de 20 años sin titulación académica, se diseñarán líneas de atención que fomenten y posibiliten su reincorporación al sistema educativo, con el fin de que la obtengan. Para las personas con edades comprendidas entre 20 y 25 años, esta atención incluirá medidas específicas de Políticas Activas centradas en su cualificación profesional. En este sentido, debe tenerse en cuenta que el Contrato para la Formación y el Aprendizaje es una vía para la inserción laboral, acompañada de formación que conduce a la adquisición de esa cualificación profesional.

La atención a las personas con discapacidad se enmarcará también en lo dispuesto en Estrategia Española sobre Discapacidad 2012-2020, y tendrá en cuenta lo establecido en sus desarrollos.

Del mismo modo, en la Estrategia Global para el Empleo de las Personas Trabajadoras de más edad, se contienen líneas de actuación que deberán ser tenidas en cuenta en el diseño y aplicación de las medidas dirigidas a atender a estas personas.

4.9 GARANTÍA DE CALIDAD EN LOS SERVICIOS

El establecimiento de una cartera de servicios, así como de los criterios de personalización, no son, por sí mismos, suficientes para asegurar la calidad. Por esta razón, con carácter general para el conjunto del Sistema Nacional de Empleo deberán establecerse criterios homogéneos mínimos de calidad en los servicios que provean los Servicios Públicos de Empleo.

Estos criterios de calidad deberán fijar los plazos máximos para la prestación de cada servicio y las condiciones mínimas de dicha prestación: objetivo y servicio ofrecido, resultado, utilidad, satisfacción, carácter personalizado y perfil de la persona que lo realiza.

Además, este criterio debe implicar progresivamente la adopción de un modelo de calidad en recursos, procesos y resultados, basado en una evaluación del propio Sistema Nacional de Empleo y los Servicios Públicos de Empleo en términos homologables a otras organizaciones del sector público orientadas a la prestación de servicios.

Desarrollar un marco continuado de evaluación de las políticas activas de empleo y del Sistema Nacional de Empleo debe ayudar a determinar con mayor precisión los objetivos y metas a conseguir, y a dar al servicio una mayor orientación a los resultados (y no tanto a los procesos y actividades).

Puede contribuir, asimismo, a establecer parámetros de calidad basados en las mejores prácticas, en ámbitos tales como la relación entre los recursos dedicados a políticas activas y a políticas pasivas en comparación con otros países del entorno; la coherencia entre las políticas activas de empleo y el marco macro-económico y las políticas industriales; o la coordinación entre los actores que integran el sistema de empleo, entre muchos otros.

4.10 TRANSVERSALIDAD EN LAS MEDIDAS DE POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

La reforma de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo a través del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, incorpora un elemento novedoso en el ámbito del diseño y la gestión de las políticas activas de empleo, como es el de la transversalidad (o flexibilidad en la gestión) de las medidas de políticas activas. La introducción de este principio posibilita de manera efectiva la adecuación de las políticas activas de empleo a las características y peculiaridades locales de los mercados de trabajo de cada Comunidad Autónoma, tal y como prevé la normativa, en un marco de unidad de atención a las personas usuarias en el conjunto del territorio.

En este orden de consideraciones, el artículo 25 de la Ley incorpora una referencia explícita a los “proyectos integrados”, como un ámbito específico de políticas activas de empleo. Éste es un ámbito transversal por definición, puesto que se concreta en “acciones y medidas que combinen o conjuguen varios de los ámbitos definidos con anterioridad”.

La delimitación de un ámbito transversal con entidad propia en el nuevo marco normativo abre la puerta a la coexistencia entre medidas específicamente encaminadas a la orientación, la formación, el autoempleo, entre otras, y medidas o programas que combinen varias de las anteriores; pero también a la posibilidad de articular las cartas de servicios de los servicios públicos de empleo en base a actuaciones eminentemente transversales, dando paso así a programas e intervenciones con un carácter más marcadamente integral.

4.11 RELACIÓN ENTRE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO Y DE PROTECCIÓN FRENTE AL DESEMPLEO

Mejorar la relación entre políticas activas y de protección frente al desempleo, es uno de los fines que persigue la reforma de las políticas activas de empleo. Esta mayor relación entre políticas activas y políticas pasivas precisa una relación ágil y fluida entre los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, y el Servicio Público de Empleo Estatal.

Entre los objetivos que impulsan la mejora en la relación de políticas activas y pasivas, se encuentran el garantizar la aplicación de políticas activas y la participación en ofertas de trabajo a las personas beneficiarias de políticas pasivas, y velar por el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la inscripción como demandantes de empleo. En este sentido, en aplicación de lo previsto en el artículo 28, de la Ley de Empleo, los Servicios Públicos de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal acordarán las actuaciones para la consecución de ambos objetivos, y los mecanismos de colaboración para la acción conjunta sobre los colectivos de atención prioritaria. Estos acuerdos podrán dar lugar a convenios de colaboración que establezcan los efectos financieros de los resultados de esta acción conjunta.

Como se ha indicado, la mejora en relación entre políticas activas y pasivas debe comportar una colaboración estrecha entre los Servicios Públicos de Empleo. El Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, será el instrumento preferente de coordinación que facilitará esta colaboración.

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal colaborarán estrechamente en programas, acciones y medidas en los que el cobro de una prestación económica esté sujeto a la participación de las personas usuarias en acciones y medidas de Políticas Activas, y establecerán acuerdos para la comunicación por cada Servicio Público de Empleo autonómico de las incidencias en el cumplimiento de las obligaciones en que puedan incurrir las personas beneficiarias.

4.12 PLAN ESTRATÉGICO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE EMPLEO

La existencia de la Estrategia Española de Empleo y de los Planes Anuales no sólo es compatible con la elaboración de planes estratégicos en los distintos Servicios Públicos de Empleo, sino que debe ayudar a impulsar su desarrollo y su posterior evaluación, en tanto que instrumentos de mejora, a través de la observancia de las mejores prácticas.

En este sentido, debe establecerse una relación de coherencia estratégica y complementariedad entre la Estrategia Europa 2020, la Estrategia Española de Empleo y la estrategia autonómica, de manera que se ponga de manifiesto la convergencia de ciertos objetivos, perfectamente compatible con la especificidad de las actuaciones en función de las circunstancias de cada territorio.

El Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, de medidas urgentes para promover la transición al empleo estable y la recualificación profesional de las personas desempleadas, contempla la elaboración del Plan Estratégico de los Servicios Públicos de Empleo, en el marco del Sistema Nacional de Empleo.

Con la finalidad de incrementar la calidad y eficacia de los servicios a la ciudadanía, de lograr su universalización, y de converger con los países de nuestro entorno en esta materia, este Plan Estratégico se configurará como el documento que:

Analice las necesidades de cada uno de los Servicios Públicos de Empleo, atendiendo a los compromisos adquiridos en la Estrategia Española de Empleo y a las referencias de los países de nuestro entorno.

Identifique los recursos humanos, materiales y tecnológicos de los que disponen, e indique las medidas de optimización de los servicios y las concrete para un horizonte de 3 años, señalando las oportunas aportaciones de cada presupuesto.

Revise y proponga las medidas necesarias para la mejora de los procedimientos de colaboración en el seno del Sistema Nacional de Empleo.

5 ÁMBITOS DE LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO EN LA LEY 56/2003, DE 16 DE DICIEMBRE, DE EMPLEO

La Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, en su artículo 25, establece los diez ámbitos de actuación para las Políticas Activas de Empleo, que se desarrollan en este capítulo. El conjunto de los diez ámbitos comprende la totalidad de las acciones y medidas de Políticas Activas de Empleo que las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollarán en el ejercicio de sus respectivas competencias, asumiendo plena responsabilidad en su diseño y gestión.

Los diez ámbitos de Políticas Activas de Empleo conforman un marco flexible, y permiten adaptar el diseño de las acciones y medidas por parte de las Comunidades Autónomas a las necesidades de cada una de ellas.

La amplitud de este marco, unida a la flexibilidad en la aplicación de fondos establecida en el Capítulo 8 de esta Estrategia, tiene como objeto facilitar a las Comunidades Autónomas el diseño de las acciones y medidas de Políticas Activas de Empleo y el ejercicio pleno de su responsabilidad.

En el ejercicio de sus competencias, las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal deberán realizar acciones y medidas en todos y cada uno de los ámbitos de Políticas Activas de Empleo. En algunos de estos ámbitos, se establecen medidas de carácter estatal que han de ser implantadas en todo el territorio del Estado. Dentro de cada ámbito, se enumeran además medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo.

Las Comunidades Autónomas podrán definir y establecer aquellas acciones y medidas que consideren más oportunas para la consecución de los objetivos de Políticas Activas de Empleo en cada uno de los ámbitos, así como para prestar la adecuada atención y servicio a la ciudadanía en esta materia.

Por otra parte, la coordinación y la corresponsabilidad entre las actuaciones del Estado y de las Comunidades Autónomas en el desarrollo de esta Estrategia, permitirán optimizar esfuerzos y compartir buenas prácticas, así como realizar el seguimiento del grado de consecución de los objetivos de Política Activa de Empleo marcados en ella.

Los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, fijarán los criterios de coordinación de la ejecución de las acciones y medidas de Políticas Activas. El procedimiento de coordinación se detallará en el Programa Anual de Política de Empleo, y tendrá como soporte el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

Cada uno de los ámbitos se relaciona con una o varias de las Directrices de Empleo de la Estrategia Europa 2020, y también con uno o varios de los Objetivos de Política de Empleo establecidos en la presente Estrategia.

A modo de ejemplo, el ámbito de Orientación profesional contribuye al logro de objetivos de la directriz 7 "Aumentar la participación en el mercado laboral y reducir el desempleo estructural", y de la 10 "Promover la inclusión social", así como a los objetivos de política de empleo "elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo", 5 "promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo", y 6 "promover la igualdad de género en el mercado laboral".

El cuadro de la página siguiente muestra la relación global entre todos los ámbitos de actuación, los objetivos de política de empleo, y las Directrices de la Estrategia Europa 2020.

A continuación, cada ámbito se aborda en un apartado específico que incluye una definición, una relación de las medidas de referencia para el Sistema Nacional de Empleo, y una acotación de los colectivos prioritarios específicos del ámbito.

**Relación entre ámbitos de políticas activas de empleo, objetivos de política de empleo de la Estrategia Española de Empleo
y directrices de empleo de la Estrategia Europa 2020**

Ámbito de políticas activas de empleo	Objetivos de Política de Empleo de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014						Directrices de Empleo Estrategia Europa 2020			
	OPE1 Elevar la participación en el mercado de trabajo y reducir el desempleo, con la consecución de una tasa de empleo del 74% para la población de 20 a 64 años en el horizonte 2020, con un sub-objetivo de tasa de empleo femenino para el mismo grupo de edad del 68,5% en 2020	OPE2 Reducir la temporalidad y la segmentación del mercado de trabajo	OPE3 Reforzar el trabajo a tiempo parcial y la flexibilidad interna en las empresas	OPE4 Mejorar y adecuar las competencias profesionales a las necesidades del mercado	OPE5 Promover una rápida y adecuada reinserción de las personas en el mercado de trabajo	OPE6 Promover la igualdad de género en el mercado laboral	D7 Aumentar la participación de mujeres y hombres en el mercado laboral, reducir el desempleo estructural y fomentar el empleo de calidad	D8 Conseguir una población activa cualificada que responda a las necesidades del mercado laboral y promover el aprendizaje permanente	D9 Mejorar la calidad y los resultados de los sistemas educativos y de formación en todos los niveles e incrementar la participación en la enseñanza superior o equivalente	D10 Promover la inclusión social y luchar contra la pobreza
Orientación profesional	✓				✓	✓	✓			✓
Formación y recualificación				✓	✓			✓	✓	
Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	✓	✓	✓				✓			✓
Oportunidades de empleo y formación				✓	✓			✓	✓	
Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo		✓	✓			✓	✓			✓
Oportunidades para colectivos con especiales dificultades	✓					✓	✓			✓
Autoempleo y creación de empresas	✓		✓		✓		✓		✓	
Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	✓		✓		✓		✓	✓		
Fomento de la movilidad	✓		✓				✓	✓		
Proyectos integrados	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

5.1 ÁMBITO DE ORIENTACIÓN PROFESIONAL

Definición

Acciones y medidas de información, acompañamiento, motivación y asesoramiento que, teniendo en cuenta las circunstancias personales y profesionales de la persona beneficiaria, le permiten determinar sus capacidades e intereses y gestionar su trayectoria individual de aprendizaje, la búsqueda de empleo o la puesta en práctica de iniciativas empresariales, como trabajador autónomo, empresas de economía social u otras fórmulas empresariales

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, de conformidad con el desarrollo del modelo de atención personalizada y de la puesta en marcha del catálogo de servicios a la ciudadanía:

- Los Servicios Públicos de Empleo realizarán el diagnóstico individualizado sobre el perfil, las necesidades y expectativas de las personas desempleadas y ocupadas mediante entrevistas personalizadas, para poder encontrar o mantener un empleo o acceder a uno nuevo.
- En el conjunto del Estado se proporcionará información sobre ofertas de empleo adecuadas, incluyendo las procedentes de los otros países de la Unión Europea, así como información sobre el mercado de trabajo, y los incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación y el apoyo a las iniciativas emprendedoras, con especial atención a las fórmulas empresariales de autoempleo colectivo enmarcadas en la Economía Social.
- De forma generalizada se diseñarán, elaborarán y realizarán Itinerarios Individuales y Personalizados de Empleo a las personas desempleadas, a través de información y orientación profesional para el empleo y el autoempleo, para la mejora de su cualificación profesional y de su empleabilidad.
- Los Servicios Públicos de Empleo contactarán con las empresas para difundir información sobre sus iniciativas para facilitar la inserción laboral, realizando así mismo una prospección de las necesidades de las empresas y el casamiento entre las ofertas y demandas de empleo. Favorecerá así mismo el acercamiento entre necesidades de las empresas y posibles personas candidatas.
- Se proporcionará información y orientación sobre el proceso de reconocimiento de las competencias adquiridas por la experiencia laboral para las personas desempleadas y ocupadas mediante la acreditación oficial de su cualificación a través de certificados de profesionalidad.
- Se informará y asesorará a las personas desempleadas y ocupadas sobre la oferta de acciones de formación profesional para el empleo, con acreditación oficial a través del Repertorio de Certificados de Profesionalidad cuando estén vinculadas al Catálogo Nacional de Cualificaciones. Así como de los títulos de formación profesional, con especial atención a personas en riesgo de pérdida de empleo.
- Se fomentarán medidas y estrategias que favorezcan la comunicación y coordinación entre profesionales vinculados a la Orientación Profesional pertenecientes a diferentes instituciones/niveles de intervención, para optimizar los recursos existentes y las intervenciones.

- El Servicio Público de Empleo Estatal pondrá en práctica una plataforma web de información y orientación profesional en colaboración con los Servicios Públicos de Empleo que contenga información relacionada, clara, organizada y completa, en la que se relacionen oportunidades de formación, de empleo, el procedimiento de acreditación de la experiencia laboral, y datos informativos del mercado laboral por sectores y áreas profesionales, así como aplicaciones de autouso.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Se impulsará la participación en acciones formativas derivadas de las acciones orientadoras relacionadas con el reconocimiento de la experiencia con el fin de completar la obtención del correspondiente título o certificado.
- Se proporcionará orientación e información sobre empleo, autoempleo y mercado de trabajo, incentivos y medios disponibles para el fomento de la contratación, el mantenimiento del empleo y el apoyo a las iniciativas emprendedoras, así como medidas para la mejora de su cualificación profesional.
- Se realizarán evaluaciones de los servicios de orientación prestados, con el objetivo de asegurar y mejorar la calidad de los mismos.
- Se fomentará la formación de los profesionales que se dedican a los servicios de orientación.

Colectivos prioritarios

Personas desempleadas con atención prioritaria a jóvenes, mayores de 45 años en situación de desempleo de larga duración, personas procedentes del sector de la construcción y de otros afectados por la crisis que, dentro de estos colectivos, tengan baja cualificación.

Personas empleadas con atención prioritaria a aquellas con riesgo de perder su empleo, bien por baja cualificación o por necesidades de recualificación en otras áreas profesionales.

5.2 ÁMBITO DE FORMACIÓN Y RECUALIFICACIÓN

Definición

Acciones y medidas de aprendizaje, formación, recualificación o reciclaje profesional incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo que tienen por objeto impulsar y extender entre las empresas y los trabajadores ocupados y desempleados una formación que responda a sus necesidades y contribuya al desarrollo de una economía basada en el conocimiento.

Las acciones formativas del subsistema de formación para el empleo están dirigidas a la adquisición, mejora y actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales, favoreciendo el aprendizaje a lo largo de toda la vida de la población activa, y conjugando las necesidades de las personas, de las empresas, de los territorios y de los sectores productivos.

La oferta formativa vinculada a la obtención de los Certificados de Profesionalidad, estructurada en módulos formativos, facilita la acreditación parcial acumulable para el reconocimiento de competencias profesionales en el

marco del Sistema Nacional de las Cualificaciones y Formación Profesional. Además, permite el reconocimiento y capitalización de aprendizajes mediante la acreditación de la experiencia profesional y la formación profesional del sistema educativo, vinculada con el desarrollo del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.

Los Servicios Públicos de Empleo promoverán el mantenimiento de una red de centros colaboradores, públicos y privados, que junto a sus centros, garantizarán una permanente oferta de formación para el empleo de calidad. Asimismo, en colaboración con el sistema educativo, promoverán la Red de Centros Integrados y la de los Centros de Referencia Nacional.

Debe promoverse la realización de procesos de evaluación sistemáticos y periódicos, de acuerdo con los criterios aprobados por los instrumentos de participación del subsistema y con las directrices europeas en materia de calidad.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales:

- Revisión del modelo de formación profesional para el empleo de acuerdo con el nuevo marco de desarrollo de las políticas activas de empleo y del Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional.
- Actuaciones tendentes a incrementar el volumen de empresas que participan en la formación de sus trabajadores.
- Impulso de la oferta formativa en la modalidad en línea, y mixta (combinada con la presencial).
- Formación para formadores del ámbito de la formación para el empleo.
- Actuaciones vinculadas a la evaluación, mejora y reconocimiento de las competencias clave tanto para personas ocupadas como desempleadas.
- Plan de evaluación anual del sistema para la implantación de ajustes y mejoras.
- Acreditación de competencias adquiridas a través de la experiencia laboral o vías no formales de formación.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Impulso de convenios de colaboración entre los servicios públicos de empleo y las empresas y/o las organizaciones empresariales con el fin de llevar a efecto planes de prácticas profesionales en empresas.
- Oferta formativa vinculada con procesos de acreditación de la experiencia profesional a través de ofertas modulares.
- Formación para emprendedores.
- Formación y recualificación de personas ocupadas en sectores con pocas perspectivas de crecimiento económico.

- Refuerzo de la oferta de formación certificable.
- Implantación y oferta de todo el Repertorio de certificados de profesionalidad a través de la red de centros acreditados.
- Actuaciones orientadas a incrementar la tasa de cobertura de formación de trabajadores desempleados.
- Mejora de la calidad de la Red de centros y Entidades de Formación Profesional para el empleo.

Colectivos prioritarios

Personas sin cualificación profesional.

Personas con necesidades formativas especiales o con dificultades para su inserción o recualificación profesional.

Personas en el ámbito rural.

5.3 ÁMBITO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FOMENTO DE LA CONTRATACIÓN

Definición

Dentro de este ámbito se persigue el diseño y desarrollo de acciones y medidas de estímulo de la contratación y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo que contribuyan a reducir las tasas de desempleo, mejorar la calidad del empleo y favorecer la cohesión social.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales:

Ámbito exclusivo del Servicio Público de Empleo Estatal:

- Bonificaciones en las cuotas a la seguridad social por la contratación de colectivos con mayores dificultades de inserción, especialmente jóvenes y personas en paro de larga duración, así como para favorecer el mantenimiento de los puestos de trabajo, especialmente para las personas de más edad, trabajadores con contratos suspendidos por Expedientes de Regulación de Empleo y para favorecer la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Promoción, en el marco de la Estrategia Global para el Empleo de los trabajadores y trabajadoras de más edad 2012-2014, de medidas que favorezcan la contratación y el mantenimiento del empleo de las personas trabajadoras desempleadas mayores de 55 años, incluyendo a las que se incorporen como socios trabajadores y de trabajo en las cooperativas y sociedades laborales.
- Evaluación general del sistema de bonificaciones para su mayor contribución a la creación y mantenimiento del empleo.

Ámbito de las Comunidades Autónomas y del Servicio Público de Empleo Estatal según sus competencias:

- Promoción de medias que favorezcan la contratación en actividades económicas emergentes y con expectativas de crecimiento de empleo, acompañada de acciones de información y asesoramiento sobre las características de las mismas y sus requerimientos profesionales. Ello, especialmente, en actividades como las relacionadas con las energías renovables; el turismo sostenible; las industrias culturales; industrias sociales y de la salud, especialmente actividades vinculadas a la dependencia; las nuevas tecnologías; las ecoindustrias; y la rehabilitación de edificios.
- Iniciativas de colaboración social para perceptores de prestaciones y subsidios.
- Evaluación de las distintas acciones y medidas que permitan analizar la efectividad de éstas a efectos de su mantenimiento, modificación o supresión.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Estímulo de la contratación indefinida de los colectivos con mayores dificultades de inserción laboral, mejorando las políticas de incentivos y estableciendo requisitos más adecuados con la situación del mercado de trabajo.
- Fomento de acciones de contratación como garantía de rentas, que reduzcan los riesgos de exclusión social de colectivos en situación prolongada de desempleo.
- Actuaciones en favor del empleo en actividades económicas emergentes y con potencial de generación de empleo.
- Acciones de apoyo al mantenimiento del empleo de trabajadores con contrato indefinido, acompañado de medidas de mejora de la empleabilidad.
- Actuaciones de información y asesoramiento a las empresas para facilitar la contratación.
- Apoyo a la contratación, por Administraciones Públicas e Instituciones sin ánimo de lucro, de personas en desempleo, especialmente en situación de paro de larga duración.

Colectivos prioritarios

Personas jóvenes.

Personas en paro de larga duración.

Personas con discapacidad.

Personas en situación de exclusión social.

Víctimas de violencia de género y doméstica.

Mayores de 55 años (mantenimiento del empleo).

Personas con contrato suspendido por Expedientes de Regulación de Empleo.

Personas reincorporadas a su puesto de trabajo tras suspensiones de contrato por maternidad y otras medidas de conciliación de vida familiar y laboral (mantenimiento del empleo).

5.4 ÁMBITO DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO Y FORMACIÓN

Definición

Acciones y medidas que impliquen la realización de un trabajo efectivo en un entorno real y permitan adquirir formación o experiencia profesional dirigidas a la cualificación o inserción laboral.

En este ámbito se persigue el diseño y desarrollo de actuaciones que incrementen la cualificación de la población desempleada, adaptándola a las necesidades del mercado laboral, mediante la adquisición de competencias profesionales a través de procesos mixtos de empleo y formación que permitan compatibilizar el aprendizaje con la realización de un trabajo efectivo.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales:

- Impulso de los contratos de formación y aprendizaje que permitan la contratación de personas jóvenes, alternando trabajo y adquisición de cualificación profesional, y promuevan su estabilidad en el empleo, y ejecución de la formación asociada a dichos contratos.
- Vinculación de las acciones de empleo y formación a los certificados de profesionalidad.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Actuaciones integradas de empleo y formación especialmente vinculadas al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de las actividades económicas emergentes y/o con potencial en la generación de empleo (energías renovables; industrias culturales, sociales y de la salud; dependencia; nuevas tecnologías; o rehabilitación de edificios, entre otros).

Colectivos prioritarios

Personas provenientes de sectores en crisis y personas jóvenes en desempleo menores de 30 años que necesiten adquirir o mejorar sus competencias profesionales para su reinserción laboral.

5.5 ÁMBITO DE FOMENTO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL EMPLEO

Definición

Acciones y medidas que promuevan la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, la permanencia en el mismo y la promoción profesional, así como la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la corresponsabilidad de hombres y mujeres en la asunción de las responsabilidades familiares.

Asimismo, incluirá acciones y medidas para reducir la desigual distribución de mujeres y hombres en los distintos sectores de actividad y en los distintos niveles, incrementando la presencia de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos innovadores.

Las áreas de conciliar el trabajo y vida personal e igualdad de género, serán evaluadas para el seguimiento de las directrices de la Estrategia Europa 2020, por lo que además de constituir un ámbito específico es transversal al resto de ámbitos.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales:

- En el marco de la evaluación general del sistema de bonificaciones para su mayor contribución a la creación y mantenimiento del empleo, se atenderá, de modo especial, a sus efectos en favor del equilibrio de género en las distintas actividades económicas.
- Becas en las matriculaciones para aquellos estudios en los que las diferencias entre la presencia de mujeres y hombres supere el 60%, e incremento de la formación de mujeres en habilidades en Tecnologías de la Información y la Comunicación, prestando especial atención a las mujeres rurales.
- Programas específicos de readaptación y recualificación profesional de mujeres que han abandonado el mercado de trabajo durante largos períodos de tiempo.
- Acciones para la promoción del autoempleo femenino y de la actividad emprendedora de mujeres:
 - Sistemas presenciales y telemáticos de información y asesoramiento a las mujeres en general y a aquellas con especiales dificultades el acceso a las líneas de ayuda y de crédito promovidas por las Administraciones públicas.
 - Redes de emprendimiento femenino.
 - Creación y fortalecimiento de empresas promovidas por mujeres en sectores tecnológicos y emergentes.
- Medidas de fomento de la conciliación y las corresponsabilidad:
 - Servicios destinados a cubrir las necesidades específicas de las personas que vayan a acceder a las medidas de formación para el empleo y autoempleo, adaptando los servicios a las necesidades de las personas (mediante la ampliación de horarios en guarderías, ludotecas, colegios, centros de día o servicios de transporte, entre otras actuaciones).
 - Sistemas de información y formación para sensibilizar a las empresas y a las administraciones públicas sobre los beneficios de promover la conciliación y la corresponsabilidad para toda la plantilla, y promover sistemas de jornada laboral que exijan menos horas de presencia, tanto para mujeres como para hombres, apoyados en el uso de tecnologías de la comunicación y la información.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Campañas de información y orientación profesional, en las que se trabaje contra estereotipos sexistas, proponiendo modelos de identificación, tanto de mujeres como de hombres, en aquellos ámbitos donde aún están escasamente representadas/os.
- Formación específica en orientación laboral no sexista para las personas encargadas de la información, orientación, asesoramiento y acompañamiento de los servicios públicos de empleo.
- Convocatorias de acreditación de la experiencia laboral en aquellos sectores productivos donde la presencia de la mujer sea significativa.
- Refuerzo de programas de fomento del empleo que promuevan la adaptación de las mujeres a las necesidades del mercado de trabajo, sobre todo de aquellas pertenecientes a grupos más vulnerables:
 - Protocolos de colaboración entre los Servicios Públicos de Empleo y los Servicios Sociales para el establecimiento de medidas que faciliten el acceso al empleo y a la formación para el empleo de las mujeres, sobre todo a personas con necesidades especiales, como mujeres en riesgo de exclusión, víctimas de violencia de género, mujeres con discapacidad, y mujeres al frente de familias monoparentales.
- En la gestión de ofertas de empleo, remisión obligada a empresas y empleadores, cualquiera que sea su sector de actividad, de un número equilibrado de aspirantes de ambos sexos, siempre que sea posible.
- Asegurar, siempre que sea posible, un porcentaje de presencia mínima del sexo infrarrepresentado en los cursos de formación para el empleo.
- Guías de actuación y de buenas prácticas dirigidas a los Centros de Formación Profesional, para que en las campañas de información, captación y orientación de estudiantes, incidan de forma específica en la orientación profesional no sexista.

Colectivos prioritarios

Personas jóvenes.

Mujeres con dificultades para su inserción laboral.

Mujeres en el ámbito rural.

5.6 ÁMBITO DE OPORTUNIDADES PARA COLECTIVOS CON ESPECIALES DIFICULTADES***Definición***

Acciones y medidas de inserción laboral de personas que, de forma estructural o coyuntural, presentan especiales dificultades para el acceso y la permanencia en el empleo. A estos efectos, se tendrá especialmente en consideración la situación de las mujeres víctimas de violencia de género, de las víctimas de violencia doméstica y de las personas con discapacidad o en situación de exclusión social. En relación con las personas con

discapacidad, se incentivará su contratación tanto en el empleo ordinario como en el empleo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo. Asimismo se impulsará la contratación de personas en situación de exclusión social a través de las empresas de inserción.

En éste ámbito se persigue el diseño y desarrollo de medidas que contribuyan a reducir los obstáculos a la entrada en el mercado de trabajo, aproximando sus tasas de actividad, ocupación y empleo a la de la población en general y favoreciendo la cohesión social, así como medidas de estímulo de la contratación y apoyo al mantenimiento de puestos de trabajo.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales:

- Subvenciones e incentivos a la contratación, incorporación de socios en cooperativas y sociedades laborales y al mantenimiento de puestos de trabajo, así como medidas que mejoren el desempeño del mismo, para estos colectivos.
- Medidas para favorecer la integración laboral de personas en situación de exclusión social en empresas de inserción.
- Medidas de aplicación de planes específicos de inserción laboral para mujeres víctimas de violencia de género que comprendan medidas tales como:
 - Itinerario de inserción sociolaboral realizado por personal especializado.
 - Programa formativo específico para favorecer la inserción sociolaboral.
 - Incentivos para favorecer el inicio de una nueva actividad por cuenta propia.
 - Incentivos para las empresas que contraten a mujeres víctimas de violencia de género.
 - Incentivos para facilitar la movilidad geográfica de las mujeres.
 - Incentivos para compensar diferencias salariales.
 - Convenios con empresas para facilitar la contratación de mujeres víctimas de la violencia de género y su movilidad geográfica.
- En el ámbito de competencia del Servicio Público de Empleo Estatal, incentivos en materia de bonificaciones de cuotas a la Seguridad Social por la contratación, incorporación de socios en cooperativas y sociedades laborales y al mantenimiento en los puestos de trabajo de estos colectivos.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Planes de difusión de las distintas acciones y medidas que se establezcan en este ámbito, incluyendo la sensibilización y divulgación de las mismas a los actores en el mercado de trabajo.
- Acciones específicas para la formación de personas con necesidades formativas especiales o que tengan dificultades para su inserción y recualificación profesional.

Medidas estatales de inserción laboral de personas con discapacidad

Las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales, diseñarán y desarrollarán las acciones y medidas recogidas a continuación, de las cuales se determinan asimismo sus contenidos comunes, que serán de aplicación para el conjunto del Estado. La financiación estatal aplicable no podrá superar las cuantías establecidas para estas medidas. Las Comunidades Autónomas podrán, en el ejercicio de sus competencias y con cargo a sus fondos propios, complementar estas cuantías.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas con discapacidad las comprendidas en el párrafo tercero del artículo 1.2 de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad:

La acreditación del grado de discapacidad y, en su caso, del tipo de discapacidad, se realizará de acuerdo con lo dispuesto en el Real Decreto 1414/2006, de 1 de diciembre, por el que se determina la consideración de persona con discapacidad a los efectos de la Ley 51/2003, de 2 de diciembre.

Asimismo se considerará que son personas trabajadoras con discapacidad con especiales dificultades para su inserción laboral, aquellas que estén incluidas en alguno de los grupos siguientes:

Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 33 por ciento.

Personas con discapacidad física o sensorial, con un grado de discapacidad reconocido igual o superior al 65 por ciento.

Las personas con capacidad intelectual límite que tengan reconocida oficialmente esta situación, aunque no alcancen un grado de discapacidad del 33%, podrán ser objeto de medidas de apoyo al acceso al empleo de las personas con discapacidad en los términos que determine la normativa de desarrollo prevista en la disposición adicional sexta de la Ley 26/2011, de 1 de agosto.

A. Medidas para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.

- Medidas de fomento del empleo de las personas con discapacidad en las empresas ordinarias de trabajo fomentando su contratación, de acuerdo con lo previsto en la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos:

Los empleadores que contraten a trabajadoras y trabajadores con discapacidad por tiempo indefinido o transformen en indefinidos, contratos temporales de fomento de empleo celebrados con personas con discapacidad o contratos formativos suscritos con trabajadores y trabajadoras con discapacidad, podrán acceder a ayudas en función de los grados de discapacidad.

Cuantías

- Persona con discapacidad en general: 4.000 euros; 4.400 euros si se trata de mujeres.
- Personas con discapacidad con especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo: 8.000 euros; 8.400 euros si se trata de mujeres.

Si el contrato fuera a tiempo parcial la ayuda se reducirá proporcionalmente según la jornada de trabajo pactada.

- Asimismo, en los supuestos contemplados en el apartado anterior, las empresas tendrán derecho, por cada persona trabajadora contratada, a la ayuda por adaptación y ajustes razonables del puesto de trabajo, dotación de equipos de protección o eliminación de barreras u obstáculos. Esta ayuda será también de aplicación a los empleadores que celebren contratos temporales de fomento de empleo para personas con discapacidad de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional primera, de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo, o siempre que su duración sea igual o superior a 12 meses, contratos en prácticas o para la formación y el aprendizaje regulados en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o contratos de duración determinada celebrados al amparo del artículo 15 del citado texto refundido. Esta ayuda será aplicable asimismo en los supuestos de discapacidad sobrevenida reconocida con posterioridad a la contratación.

Cuantías

- Por adaptación del puesto de trabajo y eliminación de barreras: 1.800 por persona con discapacidad contratada.
- Los empleadores que contraten, de forma indefinida o temporal, a trabajadoras y trabajadores con discapacidad tendrán derecho a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social previstas en la normativa reguladora de dichas bonificaciones. Igualmente la conversión de contratos temporales en indefinidos serán bonificables.
- Medidas de tránsito de las personas trabajadoras con discapacidad desde el empleo en los Centros Especiales de Empleo, al empleo en empresas del mercado ordinario de trabajo a través de los enclaves laborales regulados en el Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero, incentivando su contratación con carácter indefinido.

La contratación con carácter indefinido por la empresa colaboradora de personas trabajadoras del enclave con discapacidad, dará derecho a la empresa colaboradora a las ayudas por contratación señaladas anteriormente y a las bonificaciones que para estos supuestos están establecidas en la normativa reguladora de los enclaves laborales.

- Medidas de fomento del empleo con apoyo, como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo, destinadas a financiar costes laborales y de Seguridad Social que se generen durante el periodo de desarrollo del proyecto de empleo con apoyo, derivados de la contratación de preparadores laborales por las entidades promotoras de empleo con apoyo.

Se entiende por empleo con apoyo el conjunto de acciones de orientación y acompañamiento individualizado en el puesto de trabajo, prestadas por preparadores laborales especializados, que tienen por objeto facilitar la adaptación social y laboral de trabajadores con discapacidad con especiales dificultades de inserción laboral en empresas del mercado ordinario de trabajo en condiciones similares al resto de los trabajadores que desempeñan puestos equivalentes.

Las acciones de empleo con apoyo se desarrollarán en el marco de proyectos de empleo con apoyo, en los que deberán contemplarse, al menos, las siguientes acciones:

- Orientación, asesoramiento y acompañamiento a la persona con discapacidad, elaborando para cada trabajador un programa de adaptación al puesto de trabajo.
- Labores de acercamiento y mutua ayuda entre el trabajador beneficiario del programa de empleo con apoyo, el empleador y el personal de la empresa que comparta tareas con el trabajador con discapacidad.
- Apoyo al trabajador en el desarrollo de habilidades sociales y comunitarias, de modo que pueda relacionarse con el entorno laboral en las mejores condiciones.
- Adiestramiento específico del trabajador con discapacidad en las tareas inherentes al puesto de trabajo.
- Seguimiento del trabajador y evaluación del proceso de inserción en el puesto de trabajo. Estas acciones tendrán por objeto la detección de necesidades y la prevención de posibles amenazas o riesgos obstáculos, tanto para el trabajador como para la empresa que le contrata, que pongan en peligro el objetivo de inserción y permanencia en el empleo.
- Asesoramiento e información a la empresa sobre las necesidades y procesos de adaptación del puesto de trabajo.

Los destinatarios finales de empleo con apoyo serán trabajadores con discapacidad inscritos en los Servicios Públicos de Empleo como demandantes de empleo no ocupados, así como trabajadores con discapacidad contratados por centros especiales de empleo, con especiales dificultades para su inserción laboral.

Cuantías:

- 6.600 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.
- 4.000 euros anuales por cada trabajador con parálisis cerebral, con enfermedad mental o con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 % e inferior al 65 %.
- 2.500 euros anuales por cada trabajador con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65 %.

Se considerarán también destinatarios finales del programa de empleo con apoyo a las personas sordas y con discapacidad auditiva, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33 %, que tendrán la misma consideración que los trabajadores que presentan las circunstancias descritas en la letra c anterior.

B. Medidas estatales para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo protegido a través de los Centros Especiales de Empleo.

- Medidas dirigidas a integración laboral de personas con discapacidad en los Centros Especiales de Empleo que hubieran recibido su calificación como tal en los términos previstos en su normativa reguladora.
- Incentivos a la generación de empleo indefinido, por cada nueva contratación con carácter indefinido o por la transformación en indefinidos de los contratos temporales de fomento de empleo de personas con discapacidad o de los contratos de duración determinada o temporales, incluidos los formativos, suscritos con personas trabajadoras con discapacidad.

Consiste en una cuantía a tanto alzado, hasta el límite establecido. La cuantía de la ayuda estará en función del tipo y grado de discapacidad de la persona trabajadora y del porcentaje de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la plantilla del Centro Especial de Empleo.

Incentivos a la creación de empleo indefinido	
Personas con discapacidad física o sensorial con un grado igual o superior al 33% e inferior al 65%	
- si el número de trabajadores/as con discapacidad supera el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	12.000
- si el número de trabajadores/as con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	9.000
Personas con discapacidad y con especiales dificultades de acceso al mercado ordinario de trabajo	
- si el número de trabajadores/as con discapacidad supera el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	15.000
- si el número de trabajadores/as con discapacidad está comprendido entre el 70% y el 90% de la plantilla del Centro Especial de Empleo	12.000

Cuando las contrataciones indefinidas se efectúen a tiempo parcial la ayuda se reducirá proporcionalmente a la jornada. Las Comunidades Autónomas podrán incrementar con cargo a sus propios presupuestos estos incentivos en el caso de que la persona contratada sea una mujer con discapacidad.

- Incentivos al mantenimiento de los Centros Especiales de Empleo:
 - 1.º Incentivos para costes salariales: consistente en el 50 por ciento del Salario Mínimo Interprofesional vigente, correspondiente al puesto de trabajo ocupado por personas con discapacidad que realicen una jornada laboral a tiempo completo, y la cuantía equivalente cuando realice una jornada a tiempo parcial.
 - 2.º Incentivos, por puesto de trabajo, para financiar gastos ocasionados como consecuencia de la adaptación y ajustes razonables de puestos de trabajo, dotación de equipos de protección personal y para la eliminación de barreras arquitectónicas.

Cuantía

- Para la adaptación puesto de trabajo y eliminación barreras: hasta 1.800 por persona con discapacidad contratada
- 3.º Incentivos destinados a equilibrar el presupuesto de aquellos centros especiales de empleo que, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, carezcan de ánimo de lucro y tengan declarada, por la Administración competente para su calificación e inscripción, la condición de utilidad pública e imprescindibilidad en los términos establecidos en el artículo 11 del Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo, definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos.

Cuantía

- Incentivos para el reequilibrio presupuestario (Centros Especiales de Empleo sin ánimo de lucro, con condición declarada de utilidad pública e imprescindibilidad) hasta: 1.500 por persona con discapacidad contratada

Estas ayudas no podrán cubrir resultados adversos derivados de una gestión deficiente a juicio de la Administración competente.

- 4.º Incentivos a las Unidades de Apoyo a la Actividad profesional en Centros Especiales de Empleo, destinados a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de las personas trabajadoras de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo.

Se entienden por Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional los equipos multiprofesionales enmarcados dentro de los Servicios de Ajuste Personal y Social de los Centros Especiales de Empleo, que mediante el desarrollo de las funciones y cometidos previstos permiten ayudar a superar las barreras, obstáculos o dificultades que los trabajadores con discapacidad de dichos Centros tienen en el proceso de incorporación a un puesto de trabajo, así como la permanencia y progresión en el mismo.

Funciones de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional.

El personal integrado en las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional desarrollará las siguientes funciones:

- a) Detectar y determinar, previa valoración de capacidades de la persona y análisis del puesto de trabajo, las necesidades de apoyo para que el trabajador con discapacidad pueda desarrollar su actividad profesional.
- b) Establecer las relaciones precisas con el entorno familiar y social de los trabajadores con discapacidad, para que éste sea un instrumento de apoyo y estímulo al trabajador en la incorporación a un puesto de trabajo y la estabilidad en el mismo.
- c) Desarrollar cuantos programas de formación sean necesarios para la adaptación del trabajador al puesto de trabajo así como a las nuevas tecnologías y procesos productivos.
- d) Establecer apoyos individualizados para cada trabajador en el puesto de trabajo.
- e) Favorecer y potenciar la autonomía e independencia de los trabajadores con discapacidad, principalmente, en su puesto de trabajo.
- f) Favorecer la integración de nuevos trabajadores al Centro Especial de Empleo mediante el establecimiento de los apoyos adecuados a tal fin.
- g) Asistir al trabajador del Centro Especial de Empleo en el proceso de incorporación a Enclaves Laborales, y al mercado ordinario de trabajo y al autoempleo.
- h) Detectar e intervenir en los posibles procesos de deterioro evolutivo de los trabajadores con discapacidad a fin de evitar y atenuar sus efectos.

Destinatarios finales

Los destinatarios finales de las Unidades de Apoyo serán los trabajadores con discapacidad de los Centros Especiales de Empleo con especiales dificultades de inserción laboral.

Asimismo las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional podrán prestar servicio también a los trabajadores con discapacidad del Centro Especial de Empleo no incluidos en el párrafo anterior, siempre y cuando la dedicación a estos trabajadores no menoscabe la atención de los incluidos en el apartado anterior.

Ayudas

Las ayudas a las Unidades de Apoyo se destinarán a financiar costes laborales y de Seguridad Social derivados de la contratación indefinida de los trabajadores de las Unidades de Apoyo a la Actividad Profesional en los Centros Especiales de Empleo, para el desarrollo de sus funciones.

La cuantía será la prevista actualmente en el Real Decreto 469/2006, de 21 de abril.

La cuantía de dichas subvenciones se establece en 1.200 euros anuales por cada trabajador contratado por tiempo indefinido, o mediante contrato temporal de duración igual o superior a seis meses, y con el tipo de discapacidad y grado de minusvalía siguiente.

Personas con parálisis cerebral, personas con enfermedad mental o personas con discapacidad intelectual, con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 33%.

Personas con discapacidad física o sensorial con un grado de minusvalía reconocido igual o superior al 65%.

La subvención de 1.200 euros se reducirá proporcionalmente en función de la duración de los contratos, así como en función de la duración de la jornada en el supuesto de que el contrato sea a tiempo parcial.

C. Los Centros Especiales de Empleo tendrán derecho a las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social por contratación de personas con discapacidad previstas en la normativa estatal reguladora de dichas bonificaciones.

D. Medidas estatales para facilitar la inserción laboral de las personas con discapacidad mediante el apoyo al emprendimiento y el autoempleo y la incorporación como socios trabajadores o de trabajo a cooperativas o sociedades laborales.

Estas medidas se integran dentro del ámbito 7 referido al autoempleo y creación de empresas.

Como consecuencia de la modificación realizada en la letra f), del apartado 1, del artículo 25, de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, por el Real Decreto-ley 14/2011, de 16 de diciembre, de medidas complementarias en materia de políticas activas de empleo y de regulación del régimen de actividad de las Fuerzas y cuerpos de Seguridad del Estado, las disposiciones que se contemplan en la Disposición derogatoria única del Real Decreto-ley 3/2011, de 18 de febrero, de medidas urgentes para la mejora de la empleabilidad y la reforma de las políticas activas de empleo, y que afecten a personas con discapacidad, permanecerán en vigor en aquellas Comunidades Autónomas que no desarrollen acciones y programas propios en esta materia.

Colectivos prioritarios

Mujeres víctimas de violencia de género.

Víctimas de violencia doméstica.

Personas con discapacidad.

Personas en situación de exclusión social.

5.7 ÁMBITO DE AUTOEMPLEO Y CREACIÓN DE EMPRESAS***Definición***

En este ámbito se incluye la realización de acciones y medidas dirigidas a fomentar las iniciativas empresariales mediante el empleo autónomo, o la economía social, o bien encaminadas a la generación de empleo, la creación y promoción de todo tipo de actividad empresarial y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Medidas estatales

Acciones y medidas integradas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales destinadas a facilitar el establecimiento de personas trabajadoras como autónomos o su incorporación como socios y socias de cooperativas o sociedades laborales, y a la creación de empresas, que incluyan :

- Ayudas por establecimiento como autónomo/a o incorporación como socio/a en cooperativas y sociedades laborales, así como para la creación de empresas.
- Ayudas financieras sobre préstamos.
- Ayudas destinadas a inversiones.
- Ayudas de asistencia técnica y apoyo a la función gerencial.
- Ayudas para la formación.
- Ayudas destinadas al estudio de mercados y análisis de viabilidad.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Medidas de emprendimiento vinculadas a actividades económicas emergentes y con potencial de generar de empleo, especialmente las relacionadas con las energías renovables; el turismo sostenible; las industrias culturales, sociales y de la salud; la dependencia; las nuevas tecnologías; las ecoindustrias, o la rehabilitación de edificios.
- Promoción, en los ámbitos del fomento de iniciativas emprendedoras por parte de personas desempleadas, de actividades productivas estratégicas, emergentes o con potencial de creación de empleo.

- Otras líneas de apoyo, por ejemplo generalizar las ayudas destinadas a inversiones directas e incluir ayudas destinadas a estudios de mercado y análisis de viabilidad.
- Refuerzo de las medidas específicas de orientación y asesoramiento para el autoempleo y el emprendimiento dirigidas a las personas inscritas en los servicios públicos de empleo (y en particular, para personas desempleadas de larga duración y personas que precisen una recualificación profesional).
- Fomento de la capacidad emprendedora de la población activa, especialmente de las personas jóvenes, mediante la formación y la economía social.
- Fomento de medidas especiales para la facilitar la permanencia de los autónomos en sus negocios, así como de apoyo las Pequeñas y Medianas Empresas en dificultades.
- Medidas de formación, difusión y fomento del trabajo autónomo y de la creación de empresas, cooperativas y sociedades laborales vinculadas al fomento del empleo.
- Favorecer el uso de la tramitación electrónica en el área de creación de empresas.
- Actuaciones de refuerzo de la planificación y gestión empresarial entre trabajadores autónomos y en el ámbito de la economía social. Incorporación de prácticas de responsabilidad social empresarial.
- Facilitar la viabilidad financiera de los proyectos de emprendimiento (autónomos y de economía social) y la puesta en marcha de la actividad.
- Iniciativas de fomento de la iniciativa empresarial (por ejemplo, facilitando instalaciones y apoyo profesional a las iniciativas emprendedoras) mediante el trabajo autónomo y la economía social.
- Impulso de actuaciones de emprendimiento en actividades económicas emergentes y con potencial de crear empleo dentro de la economía social y del trabajo autónomo.
- Apoyo a la creación empresarial mediante actividades de asesoramiento a los emprendedores, acciones encaminadas a facilitar y mejorar el acceso a la financiación, y actividades formativas en el terreno de la creación empresarial.
- Desarrollo de acciones específicas para favorecer la recualificación y reinserción profesional de los trabajadores autónomos que tengan reconocida una prestación por cese de actividad.

Colectivos prioritarios

Personas jóvenes.

Personas mayores de 45 años.

Mujeres.

Personas con discapacidad.

5.8 ÁMBITO DE PROMOCIÓN DEL DESARROLLO Y LA ACTIVIDAD ECONÓMICA TERRITORIAL

Definición

Dentro de este ámbito se recogen las acciones y medidas encaminadas a la generación de empleo, la creación de actividad y la dinamización e impulso del desarrollo económico local.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales de apoyo a la creación y funcionamiento en las Entidades Locales de unidades especializadas en la promoción e implantación de acciones encaminadas a la creación de empleo y el desarrollo local, así como la promoción e implantación de las políticas activas de empleo relacionadas con la creación de actividad empresarial.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Medidas integradas destinadas a facilitar en el ámbito local la creación de empresas, preferentemente en actividades económicas emergentes y con potencialidades en la generación de empleo:
 - Ayudas por la contratación estable de personas desempleadas.
 - Ayudas financieras sobre préstamos.
 - Ayudas destinadas a inversiones.
 - Ayudas de asistencia técnica, formación y apoyo a la función gerencial.
- Fomento del espíritu emprendedor.
- Sensibilización, orientación, formación, asesoramiento para la creación de empresas en el ámbito local, así como actuaciones de formación, difusión, acompañamiento y fomento de la actividad empresarial en proceso de creación o de consolidación (refuerzo de capacidades y competencias empresariales, provisión de servicios empresariales dentro de infraestructuras de apoyo a la creación de empresas, creación de redes de personas emprendedoras, entre otras).
- Información sobre las distintas vías de financiación para el desarrollo de la actividad empresarial en el ámbito local.
- Estudio de oportunidades empresariales y de actuaciones que permitan planificar e implantar estrategias de creación de empleo y actividad y de valorización de recursos en el ámbito local o comarcal.
- Medidas de coordinación y complementariedad de las iniciativas que promuevan las corporaciones locales con los servicios públicos de empleo.
- Medidas de formación dirigidas al personal de los organismos que vayan a dar apoyo y asesoramiento a emprendedores en la creación de empresas.

- Coordinación entre los Servicios Públicos de Empleo y los organismos que se encargan en la creación de empresas.

Colectivos prioritarios

Personas jóvenes.

Personas mayores de 45 años.

Mujeres.

Personas con discapacidad.

5.9 ÁMBITO DE FOMENTO DE LA MOVILIDAD

Definición

La movilidad territorial de carácter laboral puede definirse como el desplazamiento temporal o definitivo de la residencia habitual para la obtención y desempeño de un empleo o puesto de trabajo.

Medidas estatales

Acciones y medidas de aplicación para el conjunto del Estado, por parte de Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, en sus respectivos ámbitos competenciales:

- Potenciar el portal del Sistema Nacional de Empleo integrando la información de las ofertas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo y del espacio EURES para favorecer y facilitar la movilidad sectorial y territorial de las personas demandantes de empleo.
- Mejora de la eficacia de la red EURES a través del intercambio de información sobre ofertas y demandas de empleo en el mercado de trabajo europeo.
- Establecimiento de ayudas económicas que faciliten la movilidad territorial o sectorial para acceder a un puesto de trabajo.
- Prestación de servicios EURES estructurados en “paquetes de movilidad”, con información y asesoramiento previo a la salida del país de origen y tras la llegada al país de destino, incluyendo servicios para trabajadores que deseen volver a su país de origen o marcharse a otro país.
- Facilitar la participación de las personas trabajadoras en desempleo en acciones formativas impartidas en localidades y Comunidades Autónomas diferentes de su residencia habitual, en donde existan posibilidades de empleo y de recolocación.
- Grupo de trabajo EURES-Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo para definir la integración de la oferta de empleo y los servicios ofrecidos por los consejeros/as en el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

- Realización de actuaciones dirigidas a emigrantes españoles retornados de otros países para favorecer su inserción en el mercado laboral y fomentar el autoempleo.
- Promover la movilidad laboral de jóvenes desempleados en el Espacio Económico Europeo mediante el establecimiento de diversos tipos de ayudas para la realización de prácticas profesionales no laborales.

Medidas que se configuran como referentes para las actuaciones en Políticas Activas de Empleo

- Difusión de los servicios de apoyo y refuerzo a la movilidad en cooperación con los agentes sociales, colegios profesionales, cámaras de comercio, universidades, u otras entidades e instituciones, e información adecuada a las empresas, en particular Pequeñas y Medianas Empresas y aquéllas con dificultades para encontrar mano de obra adecuada en los mercados locales de empleo.
- Incremento de la información para dar a conocer las condiciones de vida y trabajo de los lugares susceptibles de ser receptores de mano de obra, en España u otros países de la Unión Europea, así como de las ayudas a la movilidad existentes.
- Fomento del conocimiento de otras lenguas a través de acciones de Formación Profesional para el Empleo.
- Refuerzo de la presencia de EURES en las redes sociales.

Colectivos prioritarios

Personas en desempleo con dificultades para encontrar un puesto de trabajo en su lugar de residencia o en el entorno.

6 OBJETIVOS DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

En el capítulo 3, hemos visto como la Estrategia Española de Empleo plantea un conjunto de **objetivos de empleo** que son equivalentes, en la terminología propia de la Unión Europea, a los llamados indicadores de impacto (*impact indicators*). Estos objetivos miden consecuciones que van más allá del ámbito estricto de las políticas activas de empleo, tal y como ya se ha explicitado en apartados anteriores.

En este capítulo se detallan los **objetivos de políticas activas de empleo**, en correspondencia con los ámbitos de Políticas Activas desarrollados en el capítulo 5. La Estrategia está construida en base a dos tipos de objetivos distintos:

- **Objetivos estratégicos**, con sus respectivos indicadores. Son equivalentes, en la terminología comunitaria, a indicadores de resultado (*result indicators*), puesto que miden los efectos directos de las políticas activas y sitúan el punto de llegada al que debe conducir la aplicación de la Estrategia Española de Empleo.
- **Objetivos operativos y de participación** por ámbito de Políticas Activas de Empleo, con sus respectivos indicadores. Son equivalentes, en la terminología de la Unión Europea, a indicadores de realización (*output indicators*), puesto que miden el producto de las actuaciones derivadas de las políticas activas. Permiten trazar el recorrido hasta los resultados finales (determinados en los objetivos estratégicos) e identificar aquellas situaciones que puedan requerir de medidas correctoras para prevenir desviaciones.

En el proceso de definición de los indicadores, se ha asegurado que éstos sean:

- **Adecuados**. El indicador está directamente relacionado con el objetivo que pretende medir, aportando información significativa.
- **Claros**, en cuanto a su definición y comprensión. Contarán con los niveles de desagregación precisos para identificar adecuadamente las acciones, y en cualquier caso, esta desagregación permitirá disponer de la información en términos de género, edad, discapacidad en su caso, y nacionalidad.
- **Medibles**. El indicador es factible (en cuanto a la obtención de datos), tiene un coste aceptable (con una adecuada relación eficacia-coste), y con criterios de cómputo (con una buena definición de cómo determinar su valor).
- **Fiables**. El indicador se puede comprobar de forma sencilla.
- Una vez establecidos los objetivos estratégicos, operativos y de participación, y teniendo en cuenta que la presente Estrategia cuenta también con una dotación financiera orientativa, es necesario mostrar de forma sencilla y resumida la previsión del número de personas que van participar en cada uno de los ámbitos de Políticas Activas y en cada comunidad autónoma, para todo el período de vigencia de la Estrategia (2012-2014).
- Por este motivo, al final de este capítulo se incluye un cuadro-resumen general que contiene esa previsión de participación.

CUADRO GENERAL DE OBJETIVOS ESTRATÉGICOS E INDICADORES

Código	Objetivo estratégico	Indicador
OE1	Promover el diseño de itinerarios individuales y personalizados de empleo, adaptados a las necesidades específicas de las personas participantes, para favorecer su inserción profesional, facilitando la incorporación a estos itinerarios en cualquier punto del país, impulsando medidas de búsqueda activa de empleo y promoción del autoempleo.	Porcentaje de personas que han desarrollado itinerarios, IIPE, en relación con la población demandante de empleo.
		Porcentaje de personas participantes que se colocan.
		Incremento de altas de autónomos o de número de empresas creadas por desempleados con relación a años anteriores que han seguido actuaciones encaminadas al autoempleo.
OE2	Promover las visitas a empresas para facilitar la información de los Servicios Públicos de Empleo, asesorar sobre iniciativas promovidas por los Servicios Públicos de Empleo y realizar la prospección de la zona.	Número de ofertas de empleo, de empresas visitadas, publicadas en las web de los Servicios Públicos de Empleo.
		Número de personas de las empresas que participan en actividades de orientación profesional.
OE3	Disminuir el tiempo de búsqueda de empleo por parte de las personas desempleadas demandantes de empleo, usuarias de los Servicios Públicos de Empleo.	Tiempo medio de permanencia en desempleo, de las personas demandantes de empleo.
OE4	Promover las acciones de empleo y formación hacia actividades económicas emergentes, con potencial de creación de empleo o vinculadas al cambio de modelo productivo tanto de personas ocupadas como desempleadas.	Tasa de cobertura formativa en actividades económicas emergentes, con potencial de creación de empleo o vinculadas al cambio del modelo productivo.
OE5	Promover la utilización del sistema de acreditación de competencias por parte de las personas ocupadas y las demandantes de empleo.	Número de personas que acreditan competencias profesionales adquiridas por la vía de la formación para el empleo.
		Número de personas que acreditan competencias profesionales adquiridas por la vía de la experiencia laboral.
OE6	Incrementar las tasas de inserción laboral de las personas participantes en acciones de formación y de empleo y formación.	Número de personas participantes en acciones de formación insertadas laboralmente/ número de personas participantes en acciones de formación.
OE7	Mejorar las competencias básicas (lectora, numérica, idioma extranjero, tecnologías de la información y la comunicación) de la población activa mediante planes de formación específicos.	Número de personas ocupadas y desempleadas que participan en las acciones formativas específicas.
OE8	Estimular la contratación indefinida de personas con dificultades para emplearse, especialmente jóvenes con baja cualificación y personas en paro de larga duración, y la contratación en actividades económicas emergentes y con potencial de crecimiento.	Contratos indefinidos de jóvenes desempleados con baja cualificación y parados de larga duración.
		Contratos incentivados en actividades económicas emergentes y con potencial de crecimiento.
OE9	Favorecer el mantenimiento en el empleo de las personas trabajadoras con contratos indefinidos incentivados, especialmente personas de más edad.	Personas con contratos indefinidos que se están bonificando por incentivos al mantenimiento en el puesto de trabajo, especialmente en el caso de las personas de más 60 años de edad.

Código	Objetivo estratégico	Indicador
OE10	Fortalecer el sistema de formación en régimen de alternancia de la actividad laboral retribuida en la empresa con la actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo, así como de programas de empleo y formación y de experiencia profesional directa en las empresas, para incrementar la inserción laboral de las personas participantes.	Tasa de utilización de los contratos para la formación y el aprendizaje con respecto al conjunto de contratos suscritos por personas jóvenes.
		Número de personas desempleadas que participan en programas de empleo y formación.
		Tasa de inserción laboral de las personas participantes en los programas de formación en alternancia y de práctica profesional no laboral en las empresas.
OE11	Incrementar la tasa de actividad y de empleo femenino, favoreciendo la presencia efectiva de mujeres en los sectores técnicos, científicos y tecnológicos, corrigiendo el desequilibrio de participación masculina y femenina en la formación profesional para el empleo en estos sectores y familias profesionales, e impulsando el emprendimiento femenino.	Número de mujeres empleadas en sectores técnicos, tecnológicos y científicos/ número de personas empleadas en sectores técnicos, tecnológicos y científicos.
		Tasa de participación de las mujeres en las familias profesionales técnicas e industriales del sistema de formación profesional para el empleo.
		Número de mujeres demandantes de empleo orientadas y acompañadas para la creación de su propia empresa.
OE12	Mantener (o aumentar) las tasas de inserción laboral de personas con especiales dificultades mediante incentivos al empleo, estable y temporal, potenciando su transición hacia el mercado ordinario, especialmente en el caso de personas con discapacidad, con fórmulas como los enclaves laborales y empleo con apoyo, y fomentando el emprendimiento, el autoempleo y las iniciativas de economía social.	Número de personas con especiales dificultades insertadas laboralmente (en el mercado protegido u ordinario) y número de personas cuyo contrato ha recibido ayudas para el mantenimiento de su puesto de trabajo.
		Número de personas con especiales dificultades que trabajan en el mercado protegido y han pasado a trabajar en el mercado ordinario.
		Número de personas con especiales dificultades que ha recibido acciones de emprendimiento, el autoempleo y las iniciativas de economía social.
OE13	Apoyar el emprendimiento en actividades económicas emergentes o con potencial de creación de empleo, y promover la sostenibilidad del trabajo autónomo y de la economía social mediante la formación para la mejora de competencias y capacidades empresariales.	Número de personas emprendedoras acompañadas en actividades económicas emergentes o con potencial de creación de empleo.
		Número de acciones formativas para la mejora de las competencias y capacidades en la esfera del trabajo autónomo y la economía social realizadas.
		Número de participantes en acciones formativas para la mejora de las competencias y capacidades en la esfera del trabajo autónomo y la economía social.
OE14	Apoyar el estudio, la planificación y la implantación de estrategias de creación de empleo y actividad, y de valorización de recursos en el ámbito local o comarcal, y desarrollar intercambio de experiencias de buenas prácticas de dinamización del mercado de empleo local.	Número de acciones de planificación e implantación de estrategias de creación de empleo y actividad, y de valorización de recursos en el ámbito local o comarcal realizadas.
		Número de acciones de intercambio de experiencias de buenas prácticas en generación de empleo local entre distintos ámbitos locales.

Código	Objetivo estratégico	Indicador
OE15	Mejorar la información disponible para facilitar la movilidad laboral de las personas mediante la integración de la información de las ofertas de empleo de los Servicios Públicos de Empleo y las del espacio EURES.	Número de ofertas en el portal del Sistema Nacional de Empleo de los Servicios Públicos de Empleo y del espacio EURES.
OE16	Promover un enfoque integral de las acciones y medidas de contratación temporal para la realización de obras y servicios de interés general, vinculándolas a otras actuaciones y servicios de mejora de la empleabilidad, especialmente en el caso de personas paradas de larga duración, personas jóvenes y personas en situación de exclusión social.	Personas contratadas en acciones y medidas de contratación temporal para la realización de obras y servicios de interés general participantes en otras actuaciones de mejora de la empleabilidad.

Relación entre ámbitos de políticas activas de empleo y objetivos estratégicos de la Estrategia Española de Empleo

Ámbito de políticas activas de empleo	Objetivos Estratégicos															
	OE1	OE2	OE3	OE4	OE5	OE6	OE7	OE8	OE9	OE10	OE11	OE12	OE13	OE14	OE15	OE16
Orientación profesional	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓
Formación y recualificación	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓			✓
Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	✓	✓	✓					✓	✓	✓						✓
Oportunidades de empleo y formación	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓					
Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo	✓		✓								✓					
Oportunidades para colectivos con especiales dificultades			✓									✓				✓
Autoempleo y creación de empresas	✓		✓								✓	✓	✓			
Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial				✓						✓				✓		
Fomento de la movilidad	✓		✓					✓	✓						✓	✓
Proyectos integrados	✓		✓					✓	✓	✓				✓		

CUADRO DE OBJETIVOS OPERATIVOS, DE PARTICIPACIÓN E INDICADORES

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
Orientación	OO1-1	Incrementar la oferta de Orientación Profesional para alcanzar una cobertura del 100% de las personas desempleadas (Tabla 1).	Número de personas desempleadas atendidas.
	OO1-2	Incrementar el número de visitas a empresas para asesorar sobre iniciativas y realizar la prospección de la zona (Tabla 1).	Número de empresas visitadas.
	OO1-3	Incrementar hasta un 5% los beneficiarios de actuaciones de Orientación Profesional dirigidas al autoempleo (Tabla 1).	Porcentaje de beneficiarios que han recibido actuaciones de promoción del autoempleo, sobre el número de beneficiarios totales.
	OO1-4	Fomentar el desarrollo de la carrera profesional mediante instrumentos de orientación dirigidos a la población empleada, contribuyendo a prevenir el desempleo.	Porcentaje personas ocupadas que reciben orientación profesional sobre el total de personas ocupadas.
	OO1-5	Promover el trabajo en red de los servicios de orientación profesional en el ámbito laboral, impulsando las sinergias entre Servicios Públicos de Empleo y entidades colaboradoras.	Normativa para el desarrollo de un Sistema Integrado de orientación profesional.
			Plan de actividades anuales.
	OO1-6	Desarrollar un Sistema Integrado de Orientación Profesional	Grado de ejecución de los planes de actividades.
			Número de entidades colaboradoras que trabajan en red con los Servicios Públicos de Empleo.
			Protocolos desarrollados para compartir información y realizar seguimiento de actuaciones a través del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, promoviendo sinergias.
			Protocolos desarrollados para compartir y difundir información de actuaciones de Orientación Profesional a través de las redes sociales, promoviendo sinergias.
Formación y recualificación	OO2-1.1	Incrementar la tasa de cobertura de formación de personas desempleadas actual del 10% hasta alcanzar el 16%.	Tasa de cobertura de formación de personas desempleadas.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO2-1.2	Conseguir una tasa de cobertura del 40% de empresas que participan en la formación de sus trabajadores, de manera especial PYMES.	Tasa de cobertura formativa respecto al total de empresas, especialmente PYMES, que participan en la formación de sus personas trabajadoras.
	OO2-2.1	Garantizar la cualificación de las personas desempleadas en competencias exigidas por los sectores con mayor crecimiento y demanda de empleo pasando del actual 15% al 21% del total de personas desempleadas formadas.	Número de personas desempleadas que participan en acciones de formación de empleo y formación en actividades económicas emergentes, con potencial de creación de empleo o vinculados al cambio de modelo productivo.
	OO2-2.2	Formar hasta un 15% de los trabajadores ocupados en actividades económicas con pocas perspectivas de crecimiento económico y empleo en ocupaciones afines con mayor proyección en el mercado laboral.	Número de personas ocupadas en sectores con bajo nivel de crecimiento económico y demanda de empleo que participan en acciones de formación de empleo y formación en competencias exigidas por las actividades económicas emergentes, con potencial de creación de empleo o vinculados al cambio de modelo productivo.
	OO2-3.1	Conseguir que el 20% de la oferta formativa se realice en la modalidad de impartición on-line.	Porcentaje de acciones formativas impartidas en modalidad on line.
	OO2-3.2	Conseguir que el 30% de la formación en la modalidad de impartición on-line sea acreditable.	Porcentaje de acciones formativas acreditables impartidas en modalidad on-line respecto al total de acciones on-line realizadas.
	OO2-4.1	Incrementar la oferta de formación certificable, en el ámbito de la formación de oferta de desempleados, pasando del 35% actual hasta llegar al 50%. y en el ámbito de la formación de oferta de ocupados llegar al 20%.	Porcentaje de acciones formativas acreditables.
	OO2-4.2	Garantizar que la Red de Centros y Entidades de Formación para el Empleo acreditados para la impartición de certificados de profesionalidad dispongan de una oferta formativa que cubra al menos el 85% del Repertorio de Certificados de Profesionalidad.	Porcentaje de certificados de profesionalidad con centros acreditados.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO2-5	Fortalecer el sistema de indicadores de evaluación así como las metodologías de seguimiento y control en el marco del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo.	Número de proyectos llevados a efectos en el marco de los planes de mejora.
	OO2-6	Reforzar la participación de las personas desempleadas y ocupadas en las acciones de formación profesional para el empleo.	Número de personas ocupadas y desempleadas destinatarias de las acciones de formación profesional para el empleo.
	OO2-7	Facilitar el acceso a la oferta de formación profesional para el empleo a través de las distintas modalidades de impartición.	Número de personas participantes según modalidad de impartición
			Número de acciones formativas según modalidad de impartición.
	OO2-8	En cooperación, participación y colaboración con los Servicios Públicos de Empleo autonómicos, realizar un seguimiento y evaluación anual del sistema de formación y recualificación para la implantación de ajustes y mejoras.	Ejecución de Planes de seguimiento y evaluación del sistema de formación profesional para el empleo con sus correspondientes planes de mejora del Sistema Nacional de Empleo.
Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	OO3-1	Lograr un incremento de un 20% de media anual de las personas en desempleo de larga duración que participan en programas de estímulo a la contratación en el trienio 2012-2014.	Porcentaje de personas desempleadas de larga duración que participan en programas de estímulo a la contratación respecto del total de participantes.
	OO3-2	Lograr incrementar la contratación de personas jóvenes desempleadas con baja cualificación al menos un 10% de media anual en el trienio 2012-2014.	Porcentaje de jóvenes desempleados con baja cualificación que participan en programas de estímulo a la contratación respecto del total de participantes.
	OO3-3	Poner en marcha actuaciones que combinen la formación teórica/práctica con la práctica profesional en colaboración con empresas, organizaciones sindicales, tercer sector y administraciones locales.	Número de actuaciones que combinan la formación teórica/práctica con la práctica profesional en colaboración con empresas, organizaciones sindicales, tercer sector y administraciones locales puestas en marcha.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO3-4	Impulsar actuaciones de fomento de empleo en los actividades económicas emergentes y con potencial de crecimiento dentro de los programas de estímulo a la contratación incrementándose al menos un 10% sobre el ejercicio anterior en el periodo 2012-2014.	Personas con contratos incentivados en actividades económicas emergentes y con potencial de crecimiento.
	OO3-5	Evaluar la efectividad de las medidas de incentivo de la contratación a efectos de mantenerlas, modificarlas o suprimirlas.	Evaluación anual de la efectividad de las medidas de incentivo a la contratación realizada.
	OO3-6	Reducir el peso de las bonificaciones empresariales a la contratación en la composición del gasto público en Políticas Activas de Empleo.	Coste de las bonificaciones empresariales a la contratación en el año t / coste total en PAE en el año t.
	OO3-7	Vincular los programas de contratación temporal para la realización de obras y servicios de interés general a acciones de mejora de la cualificación y lograr un incremento medio anual en el periodo de un 10% de participantes de estos programas en otros servicios de mejora de la cualificación.	Personas contratadas en programas de contratación temporal para la realización de obras y servicios de interés general que participan en acciones de mejora de la cualificación.
Oportunidades de empleo y formación	OO4-1	Incrementar la cobertura de los contratos para la formación y el aprendizaje así como la correspondiente a los programas de empleo y formación.	Tasa de cobertura de los contratos para la formación y el aprendizaje respecto al segmento de población diana.
			Número de personas jóvenes desempleadas que participan en los programas de empleo y formación.
	OO4-2	Alcanzar una participación del 14% de las personas menores de 25 años en formación y práctica profesional no laboral en las empresas.	Número de personas menores de 25 años participantes en la formación y en las prácticas profesionales no laborales en las empresas respecto del total de participantes.
	OO4-3	Alcanzar una tasa de inserción laboral de las personas menores de 30 años del orden del 40%.	Tasa de inserción laboral de las personas menores de 30 años.
	OO4-4	Promover sistemas de formación y experiencia profesional de la población desempleada directamente en las empresas.	Número de personas desempleadas que participan en sistemas de formación y experiencia profesional directos en las empresas.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
Fomento de la igualdad de oportunidades en el empleo	OO5-1.1	Combatir la segregación del mercado laboral, que encuadra a mujeres y a hombres en distintos sectores laborales y en distintos niveles de responsabilidad consiguiendo en el año 2014 que en aquellos en los que no alcanzan la presencia equilibrada se incremente en un 5% el porcentaje del sexo menos representado. Asimismo, se marca como objetivo que en ningún subgrupo en el año 2014 haya una presencia inferior del 10% de mujeres o de hombres.	Incremento del porcentaje del sexo menos representado por sectores laborales y niveles de actividad. Porcentaje de presencia de mujeres en los subgrupos de actividad.
	OO5-1.2	Promover que en los Servicios Públicos de Empleo se realice una orientación profesional y laboral no sexista.	Número de acciones de orientación profesional y laboral no sexista promovidas por los Servicios Públicos de Empleo.
	OO5-1.3	Garantizar una difusión y publicidad no sexista de todas las ofertas laborales.	Número de acciones de difusión y publicidad no sexista de ofertas laborales/ofertas laborales totales.
	OO5-2.1	Alcanzar la presencia equilibrada en las familias profesionales de los sectores científicos, tecnológicos e industriales teniendo como objetivo que los cursos de formación para el empleo en los distintos sectores que se oferten se garantice la presencia equilibrada de al menos un 40% entre hombres y mujeres.	Porcentaje de presencia de hombres y mujeres en la formación profesional para el empleo en las familias profesionales de los sectores científicos, tecnológicos e industriales.
	OO5-2.2	Impulsar la acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral con especial interés en los sectores de la educación infantil y la atención socio sanitaria a personas dependientes, de las personas mayores de 45 años.	Porcentaje de mujeres que han acreditado su experiencia profesional Convocatorias de acreditación de competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral en los sectores de la educación infantil y la atención socio sanitaria a personas Dependientes. Número de mujeres mayores de 45 años con competencias que han acreditado su experiencia profesional.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO5-2.3	Cualificar profesionalmente a mujeres que han abandonado el mercado laboral durante un periodo prolongado mediante su participación en acciones de formación profesional para el empleo.	Número de mujeres que han abandonado el mercado laboral durante un periodo prolongado, cualificadas mediante acciones de formación profesional para el empleo.
	OO5-3.1	Apoyar el establecimiento por cuenta propia y obtención de los recursos para la financiación de las inversiones necesarias para la puesta en marcha y mantenimiento de la actividad con el objetivo de que en el año 2014 el porcentaje de mujeres en la actividad emprendedora y el porcentaje de autónomas alcance el 40%.	Número de proyectos emprendedores financiados a mujeres. Número de acciones de apoyo al mantenimiento de la actividad emprendedora de mujeres. Número de mujeres autónomas/ total autónomos.
	OO5-3.2	Impulsar servicios de apoyo y acompañamiento a las emprendedoras y empresarias en todas las fases de proyecto, incluido los primeros años de vida de la empresa.	Usuarías atendidas por los servicios de apoyo y acompañamiento a las emprendedoras y empresarias.
	OO5-4.1	Promover medidas de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad, que permitan la asistencia a los distintos programas formativos y ofertas de empleo a las personas con cargas familiares consiguiendo la presencia equilibrada de ambos sexos.	Número de medidas de promoción de la conciliación y la corresponsabilidad dirigidas a las personas con cargas familiares.
	OO5-4.2	Garantizar que las medidas de refuerzo del trabajo a tiempo parcial, no recaigan mayoritariamente sobre las mujeres con el objetivo que en el año 2014 el número de mujeres contratadas a tiempo parcial no supere el 60 % del total.	Número de mujeres contratadas a tiempo parcial/Número total de contratos a tiempo parcial.
Oportunidades para colectivos con especiales dificultades	OO6-1	Mantener durante el periodo 2012-2014 la media anual de beneficiarios de medidas de fomento del empleo indefinido en el mercado ordinario. Según tabla 2.	Número de personas con discapacidad cuya contratación a ha dado lugar a incentivos.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO6-2	Mantener durante el periodo 2012-2014 la media anual de beneficiarios de proyectos generadores de empleo y medidas de mantenimiento de puestos de trabajo en centros especiales de empleo. Según tabla 3.	Número de personas con discapacidad contratadas en centros especiales de empleo. Número de personas con discapacidad que han recibido incentivos al mantenimiento de sus puestos de trabajo en centros especiales de empleo.
	OO6-3	Lograr en el periodo 2012-2014 un 5% de media anual de inserción en el mercado ordinario de trabajo de personas procedentes de centros especiales.	Número de personas procedentes de centros especiales insertadas en el mercado ordinario de trabajo.
	OO6-4	Acercar a la población con especiales dificultades al mercado laboral mediante un incremento de la realización de prácticas profesionales no laborales en empresas.	Número de personas con especiales dificultades que realizan prácticas profesionales no laborales en empresas.
	OO6-5	Incluir a estos colectivos como preferentes en las acciones integradas de empleo y formación vinculadas al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los actividades económicas emergentes y con potencialidades en la generación de empleo.	Número de personas con especiales dificultades que ha recibido acciones integradas de empleo y formación vinculadas al cambio del modelo productivo y a los requerimientos de los actividades económicas emergentes y con potencialidades en la generación de empleo.
	OO6-6	Favorecer la adquisición de competencias profesionales de estos colectivos.	Número de personas con especiales dificultades que ha recibido acciones de adquisición de competencias profesionales.
	OO6-7	Impulsar medidas del tipo de incentivos económicos, adecuación al puesto de trabajo y asesoramiento empresarial, que desarrollen y potencien el empleo de especial protección a través de empresas de inserción en el supuesto de personas en situación de exclusión social y de los centros especiales de empleo para las personas con discapacidad.	Número de empresas de inserción y de Centros especiales de empleo ,que han contratado personas en situación de exclusión social y con discapacidad, que han recibido incentivos económicos, adecuación al puesto de trabajo y asesoramiento empresarial.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO6-8	Establecer medidas de adaptación y ajustes razonables de las empresas a las personas con discapacidad para favorecer su empleo, tanto en su contratación inicial como en los casos de discapacidad sobrevenida.	Número de empresas que han realizado medidas de adaptación y ajustes razonables de las empresas a las personas con discapacidad.
	OO6-9	Implementar actuaciones de información y asesoramiento a las empresas para facilitar la inserción laboral de estos colectivos.	Número de acciones dirigidas a las empresas de información y asesoramiento a las empresas para facilitar la inserción laboral de estos colectivos.
Autoempleo y creación de empresas	OO7-1	Destinar los recursos económicos a acciones de apoyo al emprendimiento a sectores productivos con capacidad de mantenimiento del empleo o de generación del mismo.	Porcentaje de recursos económicos destinado a acciones de apoyo al emprendimiento a sectores productivos con capacidad de mantenimiento del empleo o de generación del mismo.
	OO7-2	Establecer acuerdos con organizaciones empresariales, de autónomos, cámaras de comercio, etc. para fomentar acciones de apoyo profesional a futuros emprendedores, especialmente jóvenes, facilitando medios necesarios para realizar prácticas.	Número de acuerdos con organizaciones empresariales, de autónomos, cámaras de comercio, etc. para fomentar acciones de apoyo profesional a futuros emprendedores y número de desempleados participantes.
			Número de acuerdos con centros de enseñanza secundaria y superior establecidos para la realización de actividades de sensibilización hacia el emprendimiento.
	OO7-3	Establecer una mayor vinculación de las ayudas de emprendimiento con las de estudios de mercado y viabilidad.	Número de nuevos emprendedores que han recibido ayudas entre las que se encuentran las de estudios de mercado o viabilidad.
	OO7-4	Evaluar la eficacia del marco de ayudas existentes a efectos de su mantenimiento, modificación o sustitución por otras más efectivas en cada ámbito territorial.	Evaluación de la efectividad de las modalidades de ayudas existentes para el fomento del emprendimiento.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	OO8-1	Incrementar el 10% de media anual el número de acciones de apoyo de emprendimiento local en el periodo 2012-2014.	Número de acciones de apoyo de emprendimiento local en el periodo 2012-2014.
	OO8-2	Establecer acuerdos con los agentes, instituciones o profesionales del ámbito local u otros ámbitos para realizar estudios sobre oportunidades de empleo local.	Número de acciones desarrolladas con otros actores locales o de otros ámbitos para la realización de estudios sobre oportunidades de empleo local.
	OO8-3	Promover la creación de Unidades locales/supralocales especializadas en la promoción e implantación de acciones encaminadas a la creación de empleo y de actividad empresarial.	Número de Unidades locales/supralocales especializadas en la promoción e implantación de acciones encaminadas a la creación de empleo y de actividad empresarial creadas.
Fomento de la movilidad	OO9-1	Incrementar el número de personas desempleadas en acciones de formación profesional para el empleo adaptadas a su perfil que se impartan en Comunidades Autónomas distintas a la que residen habitualmente. Dato actual: 1,25% personas desempleadas realizan formación en Comunidades Autónomas diferentes a su residencia habitual, objetivo a conseguir en 2014: 5%.	Número de personas, ocupadas y desempleadas, en acciones de formación profesional para el empleo adaptadas a su perfil que se impartan en Comunidades Autónomas distintas a la que residen habitualmente.
	OO9-2	Informar a las personas desempleadas sobre las oportunidades laborales en otras Comunidades Autónomas a través de portales web.	Número de personas desempleadas informadas sobre las oportunidades laborales en otras Comunidades Autónomas.
	OO9-3	Generar un espacio que favorezca la movilidad sectorial y geográfica en el Portal de empleo.	Espacio sobre movilidad generado en el Portal de empleo.
	OO9-4	Reforzar el aprendizaje de idiomas en las acciones de formación profesional para el empleo en las personas trabajadoras, desempleadas y ocupadas.	Número de personas, ocupadas y desempleadas, que participan en acciones de formación profesional para el empleo que incluyen el aprendizaje de idiomas.
	OO9-5	Establecer las condiciones normativas y presupuestarias para favorecer la movilidad internacional.	Existencia de normativa específica desarrollada.

Ámbito	Código	Objetivo operativo o de participación	Indicador
	OO9-6	Establecer ayudas económicas que faciliten la movilidad geográfica o sectorial para la inserción en el mercado de trabajo.	Desarrollo de normativa que establezca medidas económicas para facilitar la movilidad geográfica o sectorial desarrollada y aprobada.

TABLA 1

Orientación Profesional. Objetivos 2012-2014

Nacional / Comunidad Autónoma	60% suma de personas desempleadas	Personas Beneficiarias desempleadas	Personas Beneficiarias ocupadas	Visitas a empresas
Andalucía	1.641.600	1.490.048	151.552	109.080
Aragón	150.480	136.588	13.892	10.440
Asturias	116.280	105.545	10.735	7.920
Islas Baleares	184.680	167.630	17.050	2.880
Canarias	458.280	415.972	42.308	14.760
Cantabria	61.560	55.877	5.683	5.040
Castilla La Mancha	307.800	279.384	28.416	23.040
Castilla y León	273.600	248.341	25.259	30.600
Cataluña	998.640	906.446	92.194	39.600
Comunidad Valenciana	841.320	763.650	77.670	17.280
Extremadura	171.000	155.213	15.787	20.520
Galicia	294.120	266.967	27.153	15.840
Madrid	786.600	713.982	72.618	18.600
Murcia	273.600	248.341	25.259	7.200
Navarra	54.720	49.668	5.052	4.140
La Rioja	34.200	31.043	3.157	1.080
País Vasco	171.000	155.213	15.787	9.720
Servicio Público de Empleo Estatal	20.520	18.626	1.894	720
Total nacional	6.840.000	6.208.534	631.466	338.460

(1) Los datos de paro están estimados a partir de previsiones del Ministerio de Hacienda tomando como media 3.800.000, y los totales se refieren al período completo 2012-2014.

(2) Para cumplir con el objetivo de atender al 100% de la población desempleada en el 2013, se tiene en cuenta los beneficiarios a través de un plan extraordinario hasta 2014 y se complementa incrementando el presupuesto de entidades colaboradoras

(3) El 40% de personas desempleadas corresponde a parados de larga duración, incluidos en el cómputo total de personas desempleadas, por tanto el 60% corresponde a nuevas personas beneficiarias.

TABLA 2

Programas para la inserción laboral de personas con discapacidad

Fomento del empleo indefinido en el mercado ordinario

Comunidad Autónoma	Número de beneficiarios
Andalucía	380
Aragón	180
Asturias	200
Islas Baleares	190
Canarias	290
Cantabria	30
Castilla La Mancha	210
Castilla y León	130
Cataluña	360
Comunidad Valenciana	480
Extremadura	100
Galicia	290
Madrid	650
Murcia	200
Navarra	70
La Rioja	190
País Vasco	40
Gestión Servicio Público de Empleo Estatal (Ceuta y Melilla)	30
Total	4.020

TABLA 3

Centros Especiales de Empleo. Objetivos de creación y mantenimiento de puestos de trabajo (2012-2014)

COMUNIDAD AUTÓNOMA	PROYECTOS GENERADORES DE EMPLEO	MANTENIMIENTO PUESTOS DE TRABAJO
	Núm. de puestos	Núm. de puestos
Andalucía	843	11.531
Aragón	62	1.672
Asturias	27	1.788
Islas Baleares	45	676
Canarias	40	1.217
Cantabria	25	1.000
Castilla-La Mancha	166	1.853
Castilla y León	204	3.469
Cataluña	449	10.884
Comunidad Valenciana	196	3.847
Extremadura	29	1.312
Galicia	42	1.595
Madrid	226	6.329
Murcia	12	868
Navarra (*)		1.234
La Rioja	25	473
País Vasco	166	6.474
Total territorio transferido	2.557	56.222
Ceuta	4	70
Melilla	0	40
Total Territorio Servicio Público de Empleo Estatal	4	110
Total	2.561	56.332

Fuente: Datos facilitados por las Comunidades Autónomas

(*) La Comunidad de Navarra no recibe fondos para este Programa a través de la Conferencia Sectorial, y se financia con fondos propios. En creación de puestos no se han facilitado datos.

7 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA ESPAÑOLA DE EMPLEO 2012-2014

La implantación de un sistema de evaluación tiene por finalidad dotar a la Estrategia Española de Empleo de un instrumento y una serie de criterios para valorar los logros y los avances, y reexaminar su despliegue en términos de medición, aprendizaje y mejora.

De acuerdo con el Real Decreto-ley 3/2011, el Sistema Nacional de Empleo y sus miembros deben corresponsabilizarse de conseguir los grandes objetivos de la política de empleo estatal y comunitaria, manteniendo un criterio de flexibilidad en la manera de alcanzar dichos objetivos.

En este sentido, en la Estrategia Española de Empleo se establecen objetivos comunes compartidos basados en indicadores cuantitativos (que deberá completarse con un análisis cualitativo de su consecución en el marco del seguimiento y la evaluación *ex post*).

Este marco evaluativo toma como referencia al Joint Assesment Framework, un sistema de evaluación europeo para la evaluación y seguimiento de las directrices referentes al empleo, en el marco de la Estrategia Europa 2020, cuyos resultados permiten establecer prioridades de actuación en el proceso de despliegue de dicha Estrategia. El Joint Assesment Framework alimenta el Employment Performance Monitor, que reúne los principales indicadores asociados a los objetivos de empleo, y los complementa con una identificación de retos y aspectos clave en distintas esferas de políticas de empleo y mercado de trabajo.

En consonancia con este modelo evaluativo, el sistema de evaluación de la Estrategia Española de Empleo se fundamenta, principalmente, en el establecimiento de **objetivos e indicadores de tipo cuantitativo** (que, como se ha visto en el apartado anterior, son de dos tipos: estratégicos y operativos o de participación).

Como ya se ha expuesto, los indicadores se han elegido de manera que sean adecuados, claros, medibles y fiables.

Sin embargo, un sistema de evaluación *ex post* basado exclusivamente en indicadores cuantitativos no proporciona elementos suficientes para comprender el significado de un valor numérico o una tendencia determinados. Por este motivo, el seguimiento de la Estrategia Española de Empleo en base a indicadores cuantitativos se completará con un **análisis cualitativo**, en línea con el planteamiento del Employment Performance Monitor. Ello ayudará a contextualizar los resultados alcanzados en el ámbito de actuación de cada Servicio Público de Empleo, en función no únicamente de su gestión, sino de las características específicas de su mercado de trabajo de referencia.

La presente Estrategia abarca un marco temporal de tres años. Se evaluará de forma completa a su finalización, y los resultados se presentarán ante los órganos de participación territorial y sectorial del Sistema Nacional de Empleo.

Sin perjuicio de esta evaluación final, se llevará a cabo un seguimiento continuado del grado de consecución de los objetivos. Este seguimiento se realizará con periodicidad anual, como mínimo, con el fin de que sus resultados puedan utilizarse para revisar y modificar, en su caso, la Estrategia. Las modificaciones tendrán especialmente en cuenta la dimensión de la eficacia y eficiencia alcanzadas con las acciones y medidas puestas en marcha.

Igualmente, estos resultados serán tenidos en cuenta en la confección de los Planes Anuales de Política de Empleo, vinculados con esta Estrategia.

Para facilitar el seguimiento, los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas y el Servicio Público de Empleo Estatal, confeccionarán un dispositivo de monitorización de aquellos objetivos que se consideren más significativos. Las actualizaciones de este dispositivo se presentarán periódicamente en las sesiones de la Comisión Técnica de Trabajo de Directores Generales de los Servicios Públicos de Empleo.

En el Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, se creará un espacio desde el que acceder a este monitor. Las fuentes de datos que se utilicen en su confección y actualizaciones, se tomarán preferentemente de entre los disponibles en este sistema de información. Asimismo, en la medida de lo posible, se intentarán incorporar al Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo otros datos y fuentes externos que intervengan en el dispositivo.

Como consecuencia del seguimiento y evaluación de la Estrategia, en el seno del Sistema Nacional de Empleo podrán proponerse estudios e investigaciones que completen estos procesos, que proporcionen información útil para la toma de decisiones en materia de política de empleo, y también en relación con el diseño y la gestión de las Políticas Activas de Empleo.

8 DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

En el ámbito financiero, la Estrategia Española de Empleo recoge la totalidad de las fuentes de financiación que permitirán el desarrollo de las acciones y medidas necesarias para alcanzar los Objetivos de Políticas Activas de Empleo que esta Estrategia Española de Empleo establece en su Capítulo 6. No obstante, la dotación cuantitativa que se menciona en este texto tiene carácter indicativo, ya que la cuantía que efectivamente financiará las políticas activas de empleo se determinará anualmente en las correspondientes leyes de presupuestos de las distintas administraciones con competencias en esta materia, así como en los documentos establecidos por la normativa comunitaria para regular la gestión de los Fondos Estructurales.

Igualmente, la Estrategia Española de Empleo dota el desarrollo de las políticas activas de empleo de una estabilidad plurianual, que permite a los Servicios Públicos de Empleo optimizar el desarrollo de las acciones y medidas que se vayan a llevar a cabo, respetando lo establecido en la normativa presupuestaria.

Tal y como se menciona en el artículo 4 bis de la Ley 56/2003, de 16 diciembre, de Empleo, las acciones y medidas de políticas activas de empleo desarrolladas por los Servicios Públicos de Empleo se financiarán mediante:

- 1.- Fondos procedentes de los **Presupuestos Generales del Estado**, que figurarán consignados con el preceptivo desglose, en los presupuestos del Servicio Público de Empleo Estatal, y que incluyen:
- Fondos de Empleo de ámbito nacional y fondos procedentes de la cuota de formación profesional para el empleo, que serán objeto de distribución entre las distintas Comunidades Autónomas y que se utilizarán para financiar, entre otras, las medidas de formación y recualificación reguladas en el subsistema de formación profesional para el empleo.
- Fondos que financian la reserva de crédito del Servicio Público de Empleo Estatal: el artículo 13 h) de la Ley de Empleo establece las acciones, medidas y programas que el Servicio Público de Empleo Estatal puede llevar a cabo por sí mismo o en colaboración con otras entidades en el ámbito de las políticas activas, incluyendo iniciativas del subsistema de formación profesional para el empleo, parte de las cuales se financiarán con cargo a la cuota de formación profesional para el empleo.
- Fondos que financian las acciones y medidas que desarrolla el Servicio Público de Empleo Estatal en los territorios en los que no se hubiera hecho efectivo el traspaso de competencias de ejecución de las políticas activas de empleo.
- Fondos que financian las bonificaciones en las cuotas de la Seguridad Social, tanto para fomento de la contratación indefinida, como consecuencia de la realización de iniciativas de formación de demanda, incluidas en el subsistema de formación profesional para el empleo.
- El 1 por ciento de los ingresos obtenidos por la cotización de los trabajadores autónomos para protegerse del cese de actividad, en los términos establecidos en el artículo 14 de la Ley 32/2010, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, y en la normativa que lo desarrolle. Estos ingresos serán objeto de distribución por el Servicio Público de Empleo

Estatad entre todas las Comunidades Autónomas en los términos regulados en la normativa de desarrollo de la citada Ley, y las cantidades distribuidas deberán destinarse a la realización de acciones y medidas de formación, orientación profesional y promoción de la actividad emprendedora de los trabajadores que hubieran cesado en su actividad y percibieran la correspondiente prestación económica.

En todo caso, el ejercicio de las competencias en materia de políticas activas, bien por la Administración General del Estado o bien por las Comunidades Autónomas no se encuentra vinculado a la financiación de un determinado gasto sino que vendrá establecido de acuerdo a lo dispuesto en la Constitución y en los respectivos Estatutos de Autonomía.

- 2.- Fondos procedentes de los **Presupuestos de las distintas Comunidades Autónomas** (tanto en el caso de Comunidades Autónomas bajo el régimen general de financiación como bajo el régimen foral), que pueden decidir la aplicación de determinadas cantidades de sus ingresos propios para financiar acciones y medidas de ejecución propia.
- 3.- Fondos procedentes del **Fondo Social Europeo**, en los términos establecidos en la normativa comunitaria.

La ejecución del conjunto de medidas recogidas en la presente Estrategia se realizará con cargo a las cantidades que en cada ejercicio se aprueben en los respectivos presupuestos, atendiendo a las disponibilidades financieras existentes en cada momento, debiendo el organismo encargado de su realización dar prioridad a la ejecución de unas sobre otras, siempre que su ejecución no sea de carácter obligatorio, de cara a conseguir una mayor eficiencia en la utilización de los recursos disponibles. Así, las nuevas medidas incluidas en la presente Estrategia no exigen un incremento de aportación de los Presupuestos Generales del Estado para su financiación.

En caso de existir otra fuente de financiación distinta de las anteriores durante la vigencia de la presente Estrategia Española de Empleo, se contemplará una estimación de su importe en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo.

8.1 FONDOS PARA FINANCIAR POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO

Los fondos de empleo y los fondos de formación profesional para el empleo de ámbito nacional, que no forman parte del coste efectivo de los traspasos a las Comunidades Autónomas, figuran en cada ejercicio en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal y son objeto de distribución entre las distintas Comunidades Autónomas con competencias transferidas.

La asignación de estos fondos, excepto cuando sean objeto de transferencia directa en la Ley de Presupuestos Generales del Estado vigente en cada ejercicio, se realizará mediante normas o convenios en los que se incorporarán los criterios objetivos de distribución fijados por la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales, así como, en su caso, las condiciones de otorgamiento de los mismos.

El Servicio Público de Empleo Estatal gestionará las acciones, medidas y programas financiados con cargo a la reserva de crédito establecida en su presupuesto de gastos, tal y como se menciona en el artículo 13 h) de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo. Las actuaciones que el Servicio Público de Empleo Estatal puede realizar con cargo a los fondos que financian esta reserva de crédito, que por tanto no serán objeto de distribución entre las diferentes Comunidades Autónomas, son las siguientes:

- Aquellas que afecten a un ámbito geográfico superior al de una Comunidad Autónoma cuando exijan movilidad geográfica de las personas participantes y precisen de una coordinación unificada.
- Aquellas que se realicen en colaboración con los órganos de la Administración General del Estado o sus organismos autónomos.
- Aquellas destinadas a la integración de trabajadores inmigrantes realizadas en sus países de origen.
- Aquellas que con carácter excepcional y duración determinada afecten a todo el territorio nacional y sea imprescindible su gestión centralizada para garantizar su efectividad.

Además, el Servicio Público de Empleo Estatal desarrollará las acciones y medidas de políticas activas en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla.

En este sentido se tendrán en cuenta las especificidades incluidas en los Acuerdos que regulan el traspaso de la ejecución de la legislación laboral en el ámbito del trabajo, el empleo y la formación profesional para el empleo, en las Comunidades Autónomas con régimen de financiación foral.

En el marco de la Estrategia Española de Empleo 2012-2014, la formalización de los criterios objetivos de distribución de fondos contemplados en el artículo 86 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria se concretará para cada ejercicio, con el Plan Anual de Política de Empleo aprobado por el Consejo de Ministros.

En este sentido, la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales fijará al comienzo de cada ejercicio económico los criterios objetivos que sirvan de base para la distribución territorial de fondos de empleo y de formación profesional para el empleo de ámbito nacional. Una vez formalizados los compromisos financieros, el Servicio Público de Empleo Estatal los librára a las Comunidades Autónomas en los términos establecidos en la normativa presupuestaria (y siempre que éstas hayan cumplido sus obligaciones de justificación de fondos percibidos en el ejercicio anterior).

Las cantidades distribuidas con cargo a estos fondos tienen un carácter finalista, ya que financian una actividad determinada de las Comunidades Autónomas, la ejecución de acciones y medidas de políticas activas de empleo. Por esta razón, las Comunidades Autónomas deberán informar al Servicio Público de Empleo Estatal sobre el grado de cumplimiento de los Objetivos incluidos en el Capítulo 6 de esta Estrategia. Por ello, el Servicio Público de Empleo Estatal solo procederá al abono de las cantidades que correspondan a las distintas Comunidades Autónomas, cuando las mismas mantuvieran debidamente actualizada la información relativa a los citados objetivos.

Asimismo, las Comunidades Autónomas deberán informar, sin perjuicio de lo dispuesto en la regla quinta del artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, sobre la efectiva utilización en la ejecución de acciones y medidas de políticas activas de empleo de los gastos que se hubieran comprometido al final de un ejercicio, de tal forma que el importe de los gastos comprometidos se deberá haber abonado efectivamente a las personas beneficiarias o a los proveedores en el ejercicio siguiente a aquél en el que se hayan distribuido los fondos, salvo que en el mismo no hubieran finalizado todavía la ejecución de los proyectos o acciones objeto de financiación. En este último supuesto, el pago efectivo de los fondos transferidos se deberá producir en el mismo ejercicio en que se lleve a cabo la justificación adecuada de los mencionados proyectos, o en el siguiente, en el caso de que la misma se realizara en el último trimestre del ejercicio natural.

La justificación de los proyectos y acciones financiados con cargo a los Presupuestos Generales del Estado se considerará adecuada, cuando así se manifieste por la Comunidad Autónoma que gestione estos fondos, bien prestando su conformidad al proyecto realizado o bien realizando la liquidación del respectivo expediente.

El Servicio Público de Empleo Estatal descontará las cantidades no pagadas de acuerdo a lo señalado anteriormente en los libramientos subsiguientes comenzando en el primero que deba realizar con posterioridad a que se conozca la situación descrita.

En este mismo sentido, se devolverán al Servicio Público de Empleo Estatal los reintegros hechos efectivos en la tesorería de las Comunidades Autónomas, resultantes de la gestión de fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado, salvo que se justifique el compromiso de estos fondos en la realización de acciones y medidas de políticas activas, en el mismo ejercicio o como máximo en el siguiente al que se hiciera efectivo el reintegro de fondos por la persona beneficiaria o por el proveedor.

El Servicio Público de Empleo Estatal descontará los reintegros no utilizados de acuerdo a lo señalado en el párrafo anterior en los libramientos subsiguientes comenzando en el primero que deba realizar con posterioridad a que se conozca la situación descrita.

El cumplimiento por parte de las Comunidades Autónomas de las obligaciones descritas se concretará en las normas o convenios mediante los que se distribuyan fondos a las mismas en cada ejercicio.

Las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en el ámbito de las políticas activas utilizarán los **fondos de empleo** de ámbito nacional que les sean transferidos por el Servicio Público de Empleo Estatal para la ejecución de acciones y medidas que contribuyan a alcanzar los objetivos estratégicos definidos en el apartado 6 de esta Estrategia (y por tanto en relación con los ámbitos establecidos en el artículo 25.1 de la Ley 56/2003).

El conjunto de acciones y medidas que se financiarán a través de los fondos de empleo de ámbito nacional se clasificarán dentro del **Bloque A “acciones y medidas de fomento del empleo y de formación profesional para el empleo”** que incluirá las acciones y medidas de **todos** los ámbitos mencionados en el artículo 25.1 antes citado. En este bloque se incluirán fondos destinados a financiar acciones y medidas en el ámbito de la formación y recualificación (subsistema de formación profesional) que no se financian con cargo a la cuota de formación, por lo que pueden ser objeto de reasignación a los restantes ámbitos en función de las necesidades de las distintas Comunidades Autónomas.

Las Comunidades Autónomas podrán redistribuir según sus necesidades de gestión y en función de las especificidades de los colectivos a atender las cantidades inicialmente asignadas dentro del bloque A, permitiéndose de esta forma la utilización de fondos de empleo de ámbito nacional para financiar acciones y medidas del subsistema de formación profesional para el empleo.

Las Comunidades Autónomas con competencias asumidas en el ámbito de las políticas activas ejecutarán las acciones y medidas de formación y recualificación financiadas con cargo a la cuota de formación profesional para el empleo. Éstas formarán parte del subsistema de formación profesional para el empleo, e incluirán tanto iniciativas de formación dirigidas prioritariamente a trabajadores desempleados, como a ocupados, integrándose ambas dentro del **Bloque B “acciones y medidas de formación profesional para el empleo financiadas con cargo a la cuota de formación profesional”**. Las Comunidades Autónomas percibirán del Servicio Público de Empleo Estatal las cantidades que les correspondan de acuerdo con la normativa vigente.

Las Comunidades Autónomas podrán redistribuir según sus necesidades de gestión, y en función de las especificidades de los colectivos a atender, las cantidades inicialmente asignadas dentro de este bloque. No es posible realizar redistribuciones o transferencias de fondos del bloque B para realizar acciones y medidas incluidas en el bloque A, para garantizar la efectiva utilización de la cuota de formación profesional para el empleo.

Las posibilidades de redistribuir o transferir fondos inicialmente asignados para financiar unos ámbitos de políticas activas específicos deben tener en cuenta tanto los umbrales mínimos de ejecución y justificación de la cofinanciación europea, a través del Fondo Social Europeo, como el cumplimiento de los Objetivos a alcanzar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo 6 de este documento.

Las Comunidades Autónomas orientarán la ejecución de las distintas acciones y medidas de Políticas Activas de Empleo a la consecución de los Objetivos citados en el Capítulo 6. La falta de cumplimiento de los objetivos antes mencionados, supondrá en todo caso la necesidad de realizar un informe justificativo de las causas por las que se ha producido este incumplimiento. No obstante, durante el ejercicio 2012 se establecerá la repercusión, en los fondos asignados a cada Comunidad Autónoma, de la falta de cumplimiento de estos Objetivos y aquellos otros que se establezcan en el correspondiente Plan Anual de Política de Empleo. El procedimiento para hacer efectiva la repercusión se concretará en las normas o convenios a través de los que se proceda a la distribución de los citados fondos a cada Comunidad Autónoma, para el ejercicio 2013.

Asimismo, las posibilidades de redistribución y transferencia de fondos entre los distintos ámbitos de políticas activas de empleo debe garantizar la ejecución de acciones y medidas en los ámbitos incluidos en las letras a), b), c), d), e), f), g), h), i), del artículo 25 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

Por otro lado, la Disposición adicional cuarta del Real Decreto-ley 1/2011, de 11 de febrero, establece el compromiso del Gobierno en el reforzamiento de los Servicios Públicos de Empleo, mediante la mejora de sus recursos humanos, materiales y tecnológicos, con el objeto de incrementar la calidad y eficacia de los servicios que prestan. Por ello, se considera necesaria la financiación de las siguientes acciones y medidas para mejorar la **modernización** de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.

- Modificación de la red de oficinas de empleo, incluyendo entre otros los gastos de apertura y cierre de oficinas o las obras de acondicionamiento de las mismas, siempre que se trate de oficinas de empleo en las presten sus servicios funcionarios adscritos al Servicio Público de Empleo Estatal. No se podrán financiar con cargo a los fondos de modernización de los Servicios Públicos de Empleo la apertura o cierre de oficinas de empleo sin el acuerdo previo con el Servicio Público de Empleo Estatal.
- La adquisición de mobiliario, archivos, material de oficinas o informático y el establecimiento de equipos de seguridad y vigilancia, como mejora del equipamiento de las oficinas de empleo. En esta medida se incluyen gastos para la mejora de las oficinas de empleo en su integridad, por lo que se incluye tanto el mobiliario, archivos, material o equipos utilizado por el personal que preste sus servicios en el Servicio Público de Empleo Estatal, como el utilizado por el personal que preste sus servicios en los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas.
- Implantación y desarrollo del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo, de cara a garantizar la integridad de la información contenida en el mismo.
- El desarrollo y mantenimiento de aplicaciones informáticas, adquisición y mantenimiento de equipos informáticos y la adquisición de productos y herramientas informáticas de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas, siempre que se trate de aplicaciones, equipos o herramientas que se

utilicen en la red de oficinas de empleo con presencia de personal adscrito al Servicio Público de Empleo Estatal, y se tenga por finalidad mejorar el servicio ofrecido a la ciudadanía.

- Nuevas utilidades para la mejora del servicio, incluyendo entre otros gastos el establecimiento de sistemas de espera inteligente, centros de información telefónica, sistemas de autoinformación, así como cualquier tipo de gasto dirigido a la simplificación de procedimientos administrativos o a incrementar la eficacia y eficiencia de los procedimientos existentes, exclusivamente, en el ámbito de las políticas activas de empleo.
- Mejora de los medios humanos existentes, mediante incremento de los mismos o mediante la impartición de acciones formativas en materias relacionadas con los servicios que vayan a desarrollar.

Las acciones y medidas de modernización de los Servicios Públicos de Empleo de las Comunidades Autónomas se incluirán en el **bloque C “modernización”** y los fondos asignados para la ejecución de las mismas no podrán ser objeto de redistribución o transferencia para financiar otro tipo de acciones o medidas de políticas activas. Además, estos fondos no podrán incrementarse con cantidades asignadas para financiar acciones y medidas de los ámbitos mencionados en el artículo 25.1 de la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo.

La justificación adecuada de los fondos de modernización mencionados implicará la necesidad de que las Comunidades Autónomas cofinancien con fondos propios la ejecución de las acciones y medidas descritas. Así, las Comunidades Autónomas deberán justificar la utilización de fondos propios en una cantidad equivalente al 20% de los fondos asignados en este bloque para la totalidad del período de vigencia de la estrategia en la ejecución de las acciones y medidas descritas, disminuyéndose el importe. En caso de no justificarse la cofinanciación en el porcentaje mencionado, se disminuirá el importe finalmente justificado, de forma proporcional al porcentaje de fondos cofinanciados por la Comunidad Autónoma, hasta un máximo del 20 % de la totalidad de fondos asignados para esta finalidad en el trienio de vigencia de la Estrategia Española de Empleo. El Servicio Público de Empleo Estatal descontará la citada cantidad de los libramientos a realizar en el ejercicio 2015 y siguientes, hasta que la deuda generada se encuentre totalmente satisfecha.

El Servicio Público de Empleo Estatal podrá solicitar a las Comunidades Autónomas la utilización de los fondos asignados para la modernización en la adaptación y adquisición de equipamiento adecuado para mejorar la red de oficinas de empleo, así como en el desarrollo del Sistema de Información de los Servicios Públicos de Empleo (tres primeros puntos), siempre que se hubieran detectado necesidades de mejora inmediata en estos aspectos. Para ello, el Servicio Público de Empleo Estatal motivará la realización del gasto a la Comunidad Autónoma respectiva, incluyendo en todo caso un importe indicativo del mismo, el cual no podrá nunca superar el 50% de los fondos asignados para modernizar el respectivo Servicio Público de Empleo Autonómico. Se podrá justificar la falta de necesidad de la mejora, en un plazo de 15 días a partir de que se conozca la necesidad del Servicio Público de Empleo Estatal.

Cuando el Servicio Público de Empleo Estatal considere insuficiente la justificación realizada por la Comunidad Autónoma para evitar acometer el gasto solicitado, descontará un importe igual al del citado gasto de los fondos asignados para modernizar el Servicio de Empleo Autonómico en los ejercicios siguientes al que se produjera esta situación.

Por último, tal y como se ha mencionado en la introducción, la entrada en vigor de la Ley 32/2011, de 5 de agosto, por la que se establece un sistema específico de protección por cese de actividad de los trabajadores autónomos, incluye dentro de este sistema de protección la realización de acciones de formación, orientación y promoción de

la actividad emprendedora en el caso de trabajadores que hubieran cesado en su actividad y tuvieran derecho a percibir la prestación económica regulada en el citado sistema de protección.

La realización de las citadas acciones o medidas de formación, orientación o promoción de la actividad emprendedora, se llevará a cabo con las cantidades asignadas a cada Comunidad Autónoma de acuerdo a los criterios establecidos en la citada ley y en su normativa de desarrollo.

Esta asignación es adicional a la que pueda realizarse a cualquier Comunidad Autónoma con cargo a los restantes fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado antes mencionados.

8.2 RESPONSABILIDAD FINANCIERA DERIVADA DE LA GESTIÓN POR LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS DE ACCIONES Y MEDIDAS DE POLÍTICAS ACTIVAS

Las correcciones financieras que lleve a cabo la Comisión Europea sobre gastos que hayan sido cofinanciados y que supongan una pérdida neta de recursos para el Servicio Público de Empleo Estatal se podrán repercutir, en todo o en parte a las Comunidades Autónomas mediante la minoración del importe íntegro de los libramientos trimestrales de los créditos de subvenciones gestionadas que establece el artículo 86.2 de la Ley 47/2003, de 26 de noviembre, General Presupuestaria, distribuidos anualmente por acuerdo de la Conferencia Sectorial de Empleo y Asuntos Laborales. En caso de no ser suficiente el importe asignado en un ejercicio, para repercutir el importe de la corrección financiera a la respectiva Comunidad Autónoma se procederá al descuento de la cantidad asignada en los ejercicios siguientes.

En todo caso, el Servicio Público de Empleo Estatal antes de tomar la decisión de minorar los libramientos trimestrales mencionados, comunicará a la Comunidad Autónoma las razones que determinan su responsabilidad, pudiendo aportar la misma toda la información que estime relevante en el plazo de un mes.

El mismo procedimiento descrito en los párrafos anteriores se aplicará en el caso de que como consecuencia del incumplimiento de las cantidades mínimas que cada Comunidad Autónoma debe presentar al Servicio Público de Empleo Estatal para que éste las remita a la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo a efectos de proceder a su certificación, bien sea en un ejercicio concreto, bien de forma acumulativa en varios ejercicios de un mismo período de programación, se produzca una liberación automática de compromisos regulada en el artículo 93 del Reglamento (CE) 1083/2006, suponiendo la misma una pérdida de recursos para el Servicio Público de Empleo Estatal con el consiguiente perjuicio financiero.

Las cantidades mínimas que cada Comunidad Autónoma debe presentar al Servicio Público de Empleo Estatal para su justificación ante la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, se establecerán anualmente en la norma o convenio mediante la que se instrumente la distribución de fondos de los Presupuestos Generales del Estado a las distintas Comunidades Autónomas, y para su determinación se tendrán en cuenta las cantidades del plan financiero del Servicio Público de Empleo Estatal que figura en el Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo, así como las cantidades presentadas en ejercicios anteriores por cada Comunidad Autónoma.

El Servicio Público de Empleo Estatal no librará fondos a favor de las Comunidades Autónomas correspondientes a los ámbitos que pueden ser objeto de cofinanciación cuando la actuación de las mismas en la gestión de acciones y medidas cofinanciadas por el Fondo Social Europeo implique la suspensión de los pagos de la Comisión Europea a favor del Servicio Público de Empleo Estatal, por el procedimiento previsto en el artículo 92

del Reglamento (CE) 1083/2006. El Servicio Público de Empleo Estatal reanudará el procedimiento de libramiento de fondos a favor de las Comunidades Autónomas afectadas tan pronto como la Comisión proceda a levantar la citada suspensión de pagos.

8.3 IDENTIFICACIÓN DE LA FUENTE DE FINANCIACIÓN

En los contratos y demás documentación necesaria para la realización de acciones y medidas vinculadas a la consecución de los objetivos de estratégicos definidos en el apartado 5, así como en la señalización exterior existente en los lugares en los que se realicen estas acciones, y en todo caso, en las actividades de difusión de las Comunidades Autónomas, deberá constar expresamente la fuente de financiación, de las mencionadas en el punto primero de este apartado, que posibilita su realización. Cuando las acciones o medidas se financien con más de una de las citadas fuentes, se deberán citar todas las que posibiliten su realización.

La identificación de los fondos propios de las Comunidades Autónomas como fuente de financiación de una acción o medida de política activa se realizará de conformidad con lo dispuesto en la normativa que esta administración haya dictado a este respecto.

La identificación del Fondo Social Europeo como fuente de financiación de una acción o medida de política activa se realizará de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (CE) 1828/2006 y demás normativa comunitaria aplicable.

La identificación de los fondos procedentes de los Presupuestos Generales del Estado como fuente de acción o medida de política activa se realizará incorporando a la documentación, señalización y campañas la mención a la financiación del Servicio Público de Empleo Estatal.

En caso de no incluirse la identificación adecuada en las acciones y medidas gestionadas por las Comunidades Autónomas pero financiadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado y el Fondo Social Europeo, el Servicio Público de Empleo Estatal procederá de la forma prevista en la normativa nacional o comunitaria que sea de aplicación.

8.4 CUADROS RESUMEN DE LA DOTACIÓN FINANCIERA INDICATIVA PREVISTA EN EL PERÍODO 2012-2014

En los cuadros siguientes se recoge la **dotación financiera indicativa** para el periodo 2012-2014, así como una estimación de la media anual de personas beneficiarias, correspondientes a los distintos ámbitos de Políticas Activas de Empleo. En la dotación financiera indicativa se diferencian las distintas fuentes de financiación mencionadas en este apartado, la administración competente para su gestión y el carácter finalista o afectado de las mismas. En el ejercicio 2011, la cantidad incluida en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar programas de políticas activas ascendía 7.364.904,57 miles de euros.

Estas cantidades son **estimaciones**, de tal forma que, atendiendo a la consecución de los objetivos de sostenibilidad financiera, será en las respectivas leyes de presupuestos donde se incluya la dotación efectiva que en cada ejercicio vaya a financiar las acciones y medidas de políticas activas de empleo, incluidas en esta Estrategia.

Esta dotación efectiva se tendrá en cuenta en la elaboración del Plan Anual de Política de Empleo en el cual se incluirá como anexo.

Cantidades en miles de euros

	Ámbitos	Total		
		2012	2013	2014
1	Orientación Profesional	302.041,79	355.851,66	349.351,94
2	Formación y recualificación	2.680.547,40	2.695.221,51	2.709.069,55
3	Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	3.691.929,84	3.431.001,48	3.371.055,69
4	Oportunidades de empleo y formación	575.630,64	593.295,68	569.410,13
5	Fomento de igualdad de oportunidades en el empleo	57.248,85	57.047,56	66.468,09
6	Oportunidades para colectivos con especiales dificultades	415.280,67	417.954,76	384.484,28
7	Autoempleo y creación de empresas	245.610,40	212.381,26	217.168,23
8	Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	207.473,20	205.635,28	195.690,52
9	Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial)	43.206,67	34.766,67	44.766,67
10	Modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos	114.866,84	113.373,68	110.214,35
Total		8.333.836,29	8.116.529,54	8.017.679,44

Notas:

Adicionalmente a las cifras mencionadas, se debe tener en cuenta que el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, establece el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que se enmarca en el ámbito de la formación y recualificación y que previsiblemente tendrá un coste de 200.000,00 miles de euros en 2012.

Las cantidades estimadas, incluidas en el cuadro adjunto, han tenido en consideración las cuantías destinadas a financiar los programas de políticas activas de empleo vigentes en 2011. En este sentido, se debe tener en cuenta que en el ejercicio 2011 no existían programas específicos en el ámbito del fomento de la igualdad de oportunidades de empleo, y los existentes en el ámbito de fomento de la movilidad eran muy limitados, por ello las cantidades estimadas en ambos ámbitos son inferiores a las existentes en los restantes, sin perjuicio de que pueda producirse una reasignación diferente entre ámbitos.

Cantidades en miles de euros

	Ámbitos	Financiación afectada: Cuota de formación profesional, FSE y 1 % cuota protección cese de actividad			Financiación no afectada		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014
1	Orientación Profesional	30.761,18	29.637,57	23.500,79	271.280,62	326.214,09	325.851,15
2	Formación y recualificación	1.999.618,84	2.017.214,23	2.067.269,80	680.928,56	678.007,28	641.799,75
3	Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	337.891,71	287.356,78	278.315,38	3.354.038,13	3.143.644,70	3.092.740,31
4	Oportunidades de empleo y formación	200.700,96	208.268,05	194.381,56	374.929,68	385.027,63	375.028,57
5	Fomento de igualdad de oportunidades en el empleo				57.248,85	57.047,56	66.468,09
6	Oportunidades para colectivos con especiales dificultades				415.280,67	417.954,76	384.484,28
7	Autoempleo y creación de empresas	34.248,22	24.686,69	18.199,16	211.362,19	187.694,57	198.969,07
8	Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial				207.473,20	205.635,28	195.690,52
9	Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial)				43.206,67	34.766,67	44.766,67
10	Modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos				114.866,84	113.373,68	110.214,35
Total		2.603.220,90	2.567.163,32	2.581.666,69	5.730.615,39	5.549.366,22	5.436.012,75

Notas:

Adicionalmente a las cifras mencionadas, se debe tener en cuenta que el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, establece el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que se enmarca en el ámbito de la formación y recualificación y que previsiblemente tendrá un coste de 200.000,00 miles de euros en 2012.

Las cantidades estimadas, incluidas en el cuadro adjunto, han tenido en consideración las cuantías destinadas a financiar los programas de políticas activas de empleo vigentes en 2011. En este sentido, se debe tener en cuenta que en el ejercicio 2011 no existían programas específicos en el ámbito del fomento de la igualdad de oportunidades de empleo, y los existentes en el ámbito de fomento de la movilidad eran muy limitados, por ello las cantidades estimadas en ambos ámbitos son inferiores a las existentes en los restantes, sin perjuicio de que pueda producirse una reasignación diferente entre ámbitos.

Cantidades en miles de euros

	Ámbitos	Aportación Presupuestos Generales del Estado						Aportación Presupuestos propios de cada CC.AA.		
		Gestión CC.AA.			Gestión Administración General del Estado					
		2012	2013	2014	2012	2013	2014	2012	2013	2014
1	Orientación Profesional	246.442,80	301.499,55	301.499,55	570,00	570,00	570,00	24.744,26	24.620,99	24.258,04
2	Formación y recualificación	1.414.543,27	1.414.603,19	1.414.667,77	1.044.848,72	1.097.269,01	1.124.700,11	118.176,53	100.758,23	103.188,38
3	Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	316.769,98	316.769,98	316.769,98	2.867.854,99	2.755.258,11	2.705.258,11	169.413,16	71.616,61	70.712,22
4	Oportunidades de empleo y formación	327.385,37	327.385,37	327.385,37	27.366,32	27.366,32	27.366,32	20.177,99	30.275,94	20.276,89
5	Fomento de igualdad de oportunidades en el empleo	34.666,67	34.666,67	34.666,67	242,40	242,40	242,40	15.190,25	15.038,24	20.229,24
6	Oportunidades para colectivos con especiales dificultades	325.653,89	325.653,89	325.653,89	737,00	737,00	737,00	59.389,44	53.376,38	39.471,31
7	Autoempleo y creación de empresas	117.547,68	117.607,60	130.111,91	728,00	728,00	728,00	93.562,95	69.895,33	68.730,10
8	Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	146.421,14	146.421,14	146.421,14	141,00	141,00	141,00	50.180,92	50.600,15	46.609,70
9	Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial)	24.666,67	24.666,67	24.666,67	5.000,00	10.000,00	20.000,00	100,00	100,00	100,00
10	Modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autónomos	93.402,47	93.402,47	93.402,47				12.477,88	13.451,19	12.899,86
Total		3.047.499,90	3.102.676,50	3.115.245,40	3.947.488,43	3.892.311,84	3.879.742,94	563.413,38	429.733,06	406.475,74

Notas:

Adicionalmente a las cifras mencionadas, se debe tener en cuenta que el Real Decreto-ley 10/2011, de 26 de agosto, establece el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, que se enmarca en el ámbito de la formación y recualificación y que previsiblemente tendrá un coste de 200.000,00 miles de euros en 2012.

Las cantidades estimadas, incluidas en el cuadro adjunto, han tenido en consideración las cuantías destinadas a financiar los programas de políticas activas de empleo vigentes en 2011. En este sentido, se debe tener en cuenta que en el ejercicio 2011 no existían programas específicos en el ámbito del fomento de la igualdad de oportunidades de empleo, y los existentes en el ámbito de fomento de la movilidad eran muy limitados, por ello las cantidades estimadas en ambos ámbitos son inferiores a las existentes en los restantes, sin perjuicio de que pueda producirse una reasignación diferente entre ámbitos.

En el ejercicio 2011, la cantidad incluida en el presupuesto del Servicio Público de Empleo Estatal para financiar programas de políticas activas ascendía **7.364.904,57 miles de euros**. Esta cifra incluye las cantidades financiadas por el Fondo Social Europeo a través del Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo.

Cantidades en miles de euros

	Ámbitos	Aportación Fondo Social Europeo					
		PO Regionales			Po Plurirregionales		
		2012	2013	2014	2012	2013	2014
1	Orientación Profesional	30.284,74	29.161,13	23.024,35			
2	Formación y recualificación	83.869,12	63.481,32	47.403,53	19.109,76	19.109,76	19.109,76
3	Oportunidades de empleo y fomento de la contratación	73.336,83	22.801,90	13.760,50	264.554,88	264.554,88	264.554,88
4	Oportunidades de empleo y formación	11.591,20	19.158,29	5.271,80	189.109,76	189.109,76	189.109,76
5	Fomento de igualdad de oportunidades en el empleo	7.149,53	7.100,26	11.329,78			
6	Oportunidades para colectivos con especiales dificultades	29.500,35	38.187,49	18.622,08			
7	Autoempleo y creación de empresas	33.771,78	24.150,33	17.598,22			
8	Promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	10.730,14	8.472,99	2.518,68			
9	Fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial)	13.440,00					
10	Modernización de los Servicios Públicos de Empleo Autonómicos	8.986,49	6.520,02	3.912,02			
Total		302.660,18	219.033,73	143.440,96	472.774,40	472.774,40	472.774,40

Notas:

Las cantidades de los Programas Operativos Regionales son estimaciones de las certificaciones a realizar por el conjunto de Comunidades Autónomas durante el período de vigencia de la Estrategia.

Las cantidades de los Programas Operativos Plurirregionales incluyen exclusivamente las estimaciones de certificación correspondientes a la participación del Servicio Público de Empleo Estatal en el Programa Operativo Plurirregional de Adaptabilidad y Empleo.

Media anual de personas beneficiarias

Línea 1: Orientación	Ámbito de Orientación Profesional	2.280.000
Línea 2: Cualificación	Ámbito de Formación y Recualificación. Ámbito de Oportunidades de Empleo y Formación.	4.501.230
Línea 3: Oportunidades de empleo y mejora de la estructura del mercado de trabajo	Ámbito de Oportunidades de empleo y fomento de la contratación Ámbito de Fomento de la Igualdad de oportunidades en el empleo Ámbito de Oportunidades para colectivos con especiales dificultades Ámbito de fomento de la movilidad (geográfica y/o sectorial)	2.630.192
Línea 4: Emprendimiento y desarrollo económico local	Ámbito de Autoempleo y creación de empresas Ámbito de promoción del desarrollo y la actividad económica territorial	29.500
Total		9.440.922